

Bedriftsforsamlinger

Andreas Karlsen Gravdal



Masteroppgave ved institutt for sosiologi og
samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

15.10.2010

2010

Bedriftsforsamlinger

Andreas Karlsen Gravdal

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

II

Forord

Jeg ønsket å skrive en oppgave om et tema jeg hadde lite kunnskap om på forhånd.

Bedriftsforsamlinger var for meg et ukjent fenomen, frem til mine veiledere presenterte det for meg. Etter noen kjappe nettsøk kom jeg frem til at dette kunne bli spennende og lærerikt. Det har vært interessant å skrive om et tema som det i senere tid ikke har vært fokus på. Det har også gjort arbeidet utfordrende.

Jeg vil takke min hovedveileder professor Fredrik Engelstad og biveileder Inger Marie Hagen ved Fafo, for den læringsprosessen jeg har fått under arbeidet med denne oppgaven. Dere har hele veien vært tilgjengelige og utfordret meg med gode innspill og kommentarer underveis. Spesiell takk til Fredrik Engelstad for å ha vært med på intervju og hjulpet meg med undersøkelsen som ble sendt ut.

Vil også takke Stein Stugu for all hjelp og kommentarer underveis.

Jeg vil også takke alle informanter for å ha stilt seg til rådighet og delt sine erfaringer, og bidratt med verdifulle data til denne oppgaven.

Jeg vil også takke venner og familie for all hjelp og støtte underveis, om dette er hjelp til å koble av, eller til korrekturlesing av kapitler. Spesiell takk til min tålmodige svigermor Maria Strøm, som hele sommeren har lånt ut stuen sin til leseplass og kommet med gode innspill underveis.

Tilslutt vil jeg takke min kone Una Ramberg for all støtte, oppmuntringer og hjelp underveis, og for forståelse for den tid, som fullføring av denne oppgaven har krevd.

Horten 12.10.2010

Andreas Karlsen Gravdal

Sammendrag

Bedriftsdemokratiet var et stort tema i tiårene etter krigen. Denne oppgaven handler om bedriftsforsamlinger, som var en del av aksjelovsendringen de store bedriftsdemokrati-debattene munnet ut i 1972. Dette selskapsorganet stammer fra en samarbeidskomité mellom Landsorganisasjonen og Arbeiderpartiet, nedsatt i 1962, Aspengrenkomitéen. Dette skulle være bedriftens høyeste organ hvor medlemmer fra både arbeidsgiversiden og de ansatte skulle velges inn og som skulle holde kontroll med styrets drift av selskapet.

Krefter på arbeidsgiversiden hadde gjennom hele etterkrigsperioden forsøkt å motarbeide alle endringer som kom lovveien, men uten hell. Denne klassiske kampen mellom partene i arbeidslivet førte til at ulike komitéer ble dannet opp gjennom 1960-tallet der arbeidstakersiden gang på gang trakk frem bedriftsforsamlingen og styrerepresentasjon.

Motstanden fra arbeidsgiversiden førte til at da bedriftsforsamlingen til slutt ble innført, var det i en redusert form - som et organ mellom styret og generalforsamlingen. Bedriftsforsamlingens hovedoppgave var å velge styrets medlemmer. Bedriftsforsamlingen skulle også ta stilling til "store saker" for selskapet, men dette ble så vagt utformet at det i praksis har begrenset seg til "kriser". Dette har ført til at bedriftsforsamlingen stort sett er uten oppmerksomhet, men at den i store tider trer frem fra dvale. Eksempler her er Norske Skog og nedleggelsen av Union i Skien og rabalderet rundt opsjoner i Hydro noen år tilbake.

For å beskrive bedriftsforsamlingen og dens utbredelse har jeg fått utført en spørreundersøkelse, sendt ut til selskaper med over 200 ansatte som er pålagt å ha bedriftsforsamling. Jeg har også gått igjennom Bedriftsdemokratinemndas vedtaksregister og har samlet data om bedriftsforsamlingens utvikling ved å se på søknader nemnda har mottatt. Registeret strekker seg tilbake til aksjelovsendringen som ble vedtatt i 1972.

For å bygge opp under data jeg selv har samlet inn benytter jeg undersøkelser utført av Fafo (Hagen 2005, 2008, 2010) og en studie utført av Handelshøyskolen BI (Sellevoll, Huuse, Hansen 2006). Fafo og BIs undersøkelser kommer frem til at det er 20 % av norske aksjeselskaper som har bedriftsforsamlinger. Gjennom en argumentasjon der jeg benytter både deres og mine egne tall setter jeg spørsmålstegn ved dette, og ser på hva er nærmest sannheten, 20 stk. eller 20 %. Jeg presenterer også tall som viser til at ca 270 av de største selskapene i Norge har valgt andre løsninger enn de som følger av aksjeselskapslovenes regulering av bedriftsforsamlinger.

Dette er den første delen av analysen, i den neste går jeg inn på ulike forklaringer som kan beskrive hvorfor så mange velger å ikke ha bedriftsforsamlinger, men også hvorfor de få velger å ha den. Dette belyser jeg gjennom samtaler og intervjuer jeg har hatt med sentrale personer med erfaringer fra bedriftsforsamlinger. Sammen med teoretiske modeller og data fra et upublisert notat av Stein Stugu (2009) fra DeFacto – kunnskapssenter, forsøker jeg å tegne et bilde av bedriftsforsamlingen i dag og dens muligheter i framtiden.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Problemstilling.....	1
1.2	Samfunnsbidrag og faglig relevans	2
1.3	Oppgavens oppbygning	3
2	Historisk bakgrunn	5
2.1	Veien til bedriftsforsamling.....	5
2.1.1	Aspengren-komiteen	7
2.1.2	Eckhoff-komiteen.....	9
2.1.3	Aksjelovsendringen 1972.....	10
2.2	Evaluerings av aksjelovsendringen 1974	11
2.3	Så ble det stille.....	12
3	Demokrati og makt.....	13
3.1	Generelt om demokrati	13
3.2	Samfunnsdemokratiet og det økonomiske demokrati	15
3.2.1	Politisk demokrati og økonomisk demokrati	15
3.2.2	Andre utgangspunkt for økonomisk demokrati.....	16
3.3	Tre former for demokrati	18
3.3.1	Representativt demokrati.....	18
3.3.2	Deltakerdemokrati	19
3.3.3	Deliberativt demokrati.....	21
3.3.4	Den norske modellen.....	22
3.4	Makt og forhandling	23
3.4.1	Forhandlingssituasjoner	23
3.4.2	Legitimering av maktutøvelse	25
3.4.3	Interesser og interessekonflikt.....	26

3.4.4	Arenaer for forhandling.....	27
3.5	Beslutninger og beslutningsprosesser.....	28
3.5.1	Makt i beslutningsprosesser	28
3.5.2	Tre maktnivåer	29
3.5.3	Problemdefinering – identifisering og formidling av problemer	30
3.6	Lederens rolle, fra demokratisk til autoritær	32
3.7	Veien videre.....	33
4	Data og metodevalg.....	35
4.1	Forforståelsen	35
4.2	Forskningsfeltet og informanter	36
4.2.1	Spørreundersøkelsen	36
4.2.2	Foreliggende data benyttet i oppgaven.....	39
4.2.3	Intervjuene.....	40
4.2.4	Nettsøk	43
4.3	Analysen	44
4.4	Etiske vurderinger.....	45
5	Rammene for bedriftsforsamlingen.....	47
5.1	Aksjeselskap	47
5.2	Generalforsamlingen	49
5.3	Styret.....	50
5.4	Daglig leder	50
5.5	Bedriftsforsamlingen	51
5.5.1	Hvor finner vi bedriftsforsamlingene?	51
5.5.2	Avtale om ikke å ha bedriftsforsamling	51
5.5.3	Hvem består bedriftsforsamlingene av?	53
5.5.4	Bedriftsforsamlingens kompetanseområder	53
5.5.5	Antall styremedlemmer i bedrifter med og uten avtale om bedriftsforsamling ..	54

5.5.6	Beslutningsmyndighet	56
5.5.7	Tilsyns- og kontrollopgaver	57
5.6	Bedriftsdemokratiet (BDN)	58
5.6.1	Konsernordninger	58
6	Utbredelsen av bedriftsforsamlinger	61
6.1	Tall fra Bedriftsdemokratiet	62
6.1.1	Innledning	62
6.1.2	Søknader om unntak	62
6.2	Hva sier undersøkelsene	64
6.2.1	Forholdet mellom styrerepresentasjon og bedriftsforsamling	65
6.2.2	Undersøkelse om styrerepresentasjon	65
6.2.3	Bedriftsforsamling	67
6.3	20 selskaper eller 20 %?	68
6.4	Forklaringsmuligheter	71
7	Bedriftsforsamling, en ordning på overtid?	75
7.1	Forhold som virker mot bedriftsforsamlingen	76
7.1.1	Ansatte	77
7.1.2	Ledelsen	83
7.1.3	Aksjonærer	85
7.1.4	Oppsummering	87
7.2	Forhold som taler for bedriftsforsamlingen	88
7.2.1	Ansatte	88
7.2.2	Ledelsen	92
7.2.3	Aksjonærer	95
7.2.4	Oppsummering	99
7.3	Avslutning	99
8	Konklusjoner	101

8.1	Oppsummering av funn og konklusjoner	101
8.1.1	Forskningsspørsmål 1	101
8.1.2	Forskningsspørsmål 2	102
8.2	Ny NOU 2010:1 og kommentarer	105
8.3	Veien videre.....	106
8.3.1	Funksjoner å ta med videre	107
8.3.2	Hva kan gjøres annerledes.....	108
	Litteraturliste	111
	Vedlegg	119
Figurer og tabeller:		
	Figur 5.1: Aksjeselskapets organisasjon.....	49
	Figur 6.1: Søknadsstatistikk Bedriftsdemokratinevnda.....	63
	Figur 6.2: Selskaper med bedriftsforsamling.....	70

1 Innledning

Opp gjennom 1950- og 60-tallet var utviklingen av et arbeidslivsdemokrati et stort tema i Norge. Debattene verserte mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og ulike forskingsinstitusjoner, og mellom de politiske partiene. Internt i fagorganisasjonene var det også store debatter om hvordan de skulle gå frem for å oppnå størst mulig innflytelse. Det var ikke mangel på forslag til hvordan man kunne gjøre det, men det var vanskelig å få bred enighet rundt en samlet retning.

Tema for denne oppgaven er bedriftsforsamlinger, som er et organ plassert mellom generalforsamlingen og styret, i hovedsak i aksje- og allmennaksjeselskaper. Bedriftsforsamlingen ble innført i aksjeloven i 1972, som et ledd i utviklingen av bedriftsdemokratiet i Norge der de ansatte ble tatt inn i styrende organer i selskapene. Bedriftsforsamlingen var et forslag utarbeidet av en samarbeidskomité mellom Landsorganisasjonen (LO) og Arbeiderpartiet. Tanken var at dette skulle være starten på en ny form for bedriftsorganisering og ikke bare et nytt ledd i den allerede eksisterende organisasjonsstrukturen (Bergh 1983).

Fokuset på utviklingen av bedriftsdemokratiet var på høyden i perioden fra rundt 1960 til litt etter 1980. Etter dette ble det stille. De senere år bedriftsdemokratispørsmålet igjen vært aktuelt. Det har vært flere forskningsprosjekter fra blant annet Fafo og Handelshøyskolen BI, som blant annet har tatt for seg ansatterepresentasjon i selskapsstyrer. Bedriftsforsamlingen på den andre siden har det ikke vært skrevet spesielt om. Det har ofte kun blitt kort referert til i undersøkelsene, og har fått liten plass både i datamaterialet og i rapportene i etterkant. Det finnes derfor lite data om bedriftsforsamlingens utbredelse, hvor man finner dem og hva slags funksjon og innvirkning forsamlingen har i det norske arbeidslivet.

Media er sjeldent interessert i bedriftsforsamlinger. Unntaket er når kriser oppstår og bedriftsforsamlingen plutselig inntar hovedrollen i avisoppslagene, for eksempel gjennom saker som Norske Skog, nedleggelsen av Union i Skien, og under opsjonsbråket i Hydro.

1.1 Problemstilling

Denne oppgaven tar for seg to problemstillinger i forhold til bedriftsforsamlingen. Den første delen av analysen viser utbredelsen av ordningen, mens den andre delen beskriver utviklingen ordningen har hatt.

I kapittel 6, som er det første analysekapittelet, gjennomgås utbredelsen av ordningen med bedriftsforsamling. Her behandles data samlet inn fra offentlige dokumenter og resultatene av en spørreundersøkelse foretatt i forbindelse med denne oppgaven. Det første forskningsspørsmålet som skal belyses er:

*Hvor utbredt er ordningen med bedriftsforsamling og hvordan har utviklingen vært over tid?
Finnes det noen fellestrekk for hvor i arbeidslivet vi finner selskaper med bedriftsforsamling?*

Deretter søkes det å forklare utviklingen som er vist i kapittel 6. Utgangspunktet her er en hypotese om at ordningen ikke er veldig utbredt, men at selskapene som har bedriftsforsamling er fornøyde med ordningen. Bakgrunnen for hypotesen er en undersøkelse Engelstad og Quale (1977) utførte i 1974, to år etter at endringene i aksjeloven ble vedtatt. Denne delen av analysen baseres på data samlet inn fra intervjuer og foreliggende rapporter. Det benyttes samtidig teoretiske modeller for å belyse de ulike situasjoner og forklaringer funnet i materialet. Kapittel 7 tar for seg ulike forklaringer på utvikling av ordningen. Dette gjøres ved å belyse ulike situasjoner og momenter der de ulike partene i selskapet enten har nytte av bedriftsforsamlingen, eller kan anse den som et hinder for å oppnå deres interesser. Forskningsspørsmålene for den neste delen av analysen er derfor:

*Hvorfor har ordningen med bedriftsforsamling ikke hatt den utviklingen som var tenkt?
Hvorfor er det så få selskaper som har bedriftsforsamling? Hvorfor velger de som har bedriftsforsamling å fortsette med ordningen?*

1.2 Samfunnsbidrag og faglig relevans

Det samfunnsmessige bidraget ved å se på bedriftsforsamlinger er å samle og tilgjengeliggjøre data om ordningen. Dette blir, sammen med den kunnskapen enkelte aktører sitter på, grunnlaget for presentasjonen og vurderingen av utviklingen, utbredelsen og viktige funksjoner ved ordningen. Slik gis økt forståelse av de utfordringer bedriftsforsamlingen står overfor, og på sikt kan det medvirke til å utvikle lovverket på feltet og den videre utviklingen av det norske arbeidslivsdemokratiet. Ettersom bedriftsforsamlingen ikke har blitt fokusert på siden slutten av 1980 tallet, er det på tide å gi den ny oppmerksomhet.

Oppgavens sosiologiske relevans er i forhold til hvordan denne ordningen har påvirket utviklingen av bedriftsdemokratiet i Norge. Dette gjøres gjennom å se på de strukturelle og sosiale forholdene rundt bedriftsforsamlingen, og hvordan dette påvirker maktforhold internt i selskapene. Det er også interessant å se på ulike former for makt som utspiller seg rundt ordningen, og hvordan nyttegraden av ordningen med bedriftsforsamling varierer sterkt hos aktører i ulike posisjon (eiere, ledelse, ansatte) i forhold til om de oppnår egne interesser og mål.

Demokratiske prinsipper og ulike former for makt som utspiller seg i beslutningsprosesser er dermed sentrale begreper i analysen av bedriftsforsamlingen. Den faglige relevansen blir også å sette fokus på denne ordningen, og forsøke å belyse dens posisjon og verdi i dagens arbeidslivsdemokrati gjennom å analysere nye og gamle data om ordningen.

1.3 Oppgavens oppbygning

Her gjøres rede for oppbygningen av oppgaven og gangen videre. I kapitlene 2, 3, 4 og 5 legges grunnlaget for analysekapitlene, mens kapittel 6,7 og 8 tar for seg analyse og konklusjon.

I kapittel 2 blir den historiske bakgrunnen for bedriftsforsamlingen gjort rede for, blant annet de ulike debattene om hvordan arbeidslivsdemokratiet skulle utvikles. Diskusjonen gikk på om utviklingen skulle rettes mot demokrati på gulvet, eller om de ansatte skulle inn i styrerommene.

I kapittel 3 blir det teoretiske grunnlaget for oppgaven redegjort for. Her gjennomgås grunnlaget for politisk demokrati og ulike begrunnelser for retten til arbeidslivsdemokrati. En del av diskusjonen går på hvordan demokratiske ordninger kan begrunnes i arbeidslivet, og hvordan man kan utvikle et bedriftsdemokrati uten å komme på kant med eiendomsretten. Sentralt her er også de ansattes rett til medbestemmelse og innflytelse på egen arbeidssituasjon gjennom ulike former for demokratiske ordninger. Bedriftsforsamlingen er en del av de representative demokratiske ordningene, som går ut på at de ansatte skal få ta del i beslutningsprosessene i selskapene. Dermed blir beslutningsprosesser og ulike forhandlingssituasjoner også et viktig tema å diskutere her.

I kapittel 4 gjøres det rede for datamaterialet som oppgaven bygger på. Her gjennomgås de ulike typene av data som er innsamlet og behandlet, og hvordan dette har foregått. Til slutt gjøres det rede for de etiske problemstillinger relevante for arbeidet med oppgaven.

I kapittel 5 settes rammene bedriftsforsamlingen opererer innenfor. Her forklares aksjeselskapsformene, hvor bedriftsforsamlingen er plassert i selskapet og hvordan bedriftsforsamlingen forholder seg til de andre selskapsorganene. For å klargjøre vilkårene bedriftsforsamlingen opererer innenfor, redegjøres det også for bedriftsforsamlingens ulike kompetanseområder og lovgivningen rundt bedriftsforsamlingen.

Kapitlene 6 og 7 er analysekapitlene, der forskningsspørsmålene redegjort for i forrige del av kapitlet er tema.

I kapittel 8 beskrives de viktigste utfordringene bedriftsforsamlingen står overfor, og noen mulige forklaringer på bakgrunnen for disse. Til slutt presenteres det ulike muligheter for bedre å kunne utnytte bedriftsforsamlingens kompetanse.

2 Historisk bakgrunn

2.1 Veien til bedriftsforsamling

Fra det første arbeidermøtet i Christiania i 1880 har tanken om representasjon for de ansatte i bedriftsledelsen vært et sentralt tema. Elleve år etter presenterte Arbeiderpartiet sitt første prinsippprogram der det stod *"arbeidernes kontroll over bedriftene var å foretrekke fremfor den saakalte statssocialisme"* (Bergh 1983: 84-85). Selvstyrte bedrifter og representasjon i styrende organer har dermed vært en del av "arbeiderbevegelsens" tankegang fra starten av. Det er dette som betegnes som bedriftsdemokrati, eller bedriftsdemokratiske ordninger. Men det var forhandlingssystemet som var i fokus de neste årene, og som ble utviklet til Hovedavtalen i 1935. Det viktige med denne avtalen var at den stod for en viktig anerkjennelse fra begge parter. Bedriftseier anså arbeiderne som forhandlingsparter, og arbeiderne anerkjente eiernes styringsrett, nærmere bestemt eiers rett til å styre arbeidet og fordele arbeidsoppgavene (Bergh 1983:87).

Det var først etter krigen at tanken om utviklingen av demokrati i arbeidslivet satte fart. Arbeiderpartiet og LO var uenige om hvordan man skulle gå frem med utviklingen av bedriftsdemokratiet, og hvordan man skulle gå frem for at de ansatte skulle få representanter i bedriftenes styrever. Arbeiderpartiet mente at ved å stadfeste representasjon i lovverket, fikk man det best grunnlaget for utviklingen av det representative bedriftsdemokratiet. Deler av LO var mer skeptiske, og mente at den beste veien til representasjon i styrende organer var gjennom avtaler. Erfaringene med Hovedavtalen og andre tariffavtaler hadde vært gode, og LO mente dette var et bedre utgangspunkt i forhold til samarbeidet med arbeidsgiversiden (Bergh 1983).

Et utspill fra Arbeiderpartiet i 1953 om lovbestemt representasjon i styrende organer i store private industriselskaper, ble lagt på is etter motstand fra LO. Men i Arbeiderpartiets arbeidsprogram for perioden 1954-1957 var det en programpost som foreslo en endring i aksjeloven: *"Det må gjennomføres reformer i aksjelovgivningen, slik at arbeidere og funksjonærer ved storbedriftene i industrien får rett til å velge målsmenn til bedriftens ledelse"* (Bergh 1983:95). Foreløpig forble spørsmålet om de ansatte skulle få representasjon i styrende organer lovveien på forslagsstadiet, og var noe NAF (Norsk Arbeidsgiverforening) ville kjempe mot med alle tilgjengelige midler.

I 1957 ble det istedenfor inngått avtale mellom LO og NAF om endringer i Hovedavtalen. NAF krevde her at det i avtalen mellom partene ble lagt til en protokoll, som ville sørge for at avtalen ble ugyldig hvis endringer kom lovveien, i perioden avtalen var gyldig (Bergh 1983:99).

Endringen i Hovedavtalen gikk ut på en utvidelse av informasjonsplikten bedriften hadde overfor tillitsmennene. Bedriftsledelsen måtte nå konferere med tillitsmennene om fremtidige, viktige endringer og konsekvensene av dem, både for bedriften som helhet og for de ansatte. Tillitsmennene ble også gitt rett til å uttrykke sine meninger om beslutninger som gikk på de ansattes sysselsetting, og som direkte påvirket de ansattes arbeidsforhold før beslutningene ble iverksatt. Det ble også i innført kontaktmøter mellom styret og tillitsvalgte, så ofte en av partene ønsket det (Bergh 1983:98-99). Dette var store endringer, men på denne måten fikk NAF utsatt endringer gjennom lovverket i det minste til avtalen gikk ut.

Arbeidsgiversiden mente at endringer i lovverket der de ansatte fikk rett til representasjon i styret, var i strid med deres styringsrett, forankret i eiendomsretten. Ved å lovfeste representasjon for de ansatte ville eiernes handlekraft i egne selskaper bli redusert. Eierne fryktet også at det kom til å senke produktiviteten og nivået på styrets arbeid hvis arbeiderne fikk plass i styrene (NOU 2010:1:64-65). Denne motstanden fra NAF var med på å gjøre LO skeptiske. Flere i LO mente at det å presse inn styrerepresentasjon i lovverket under stor motstand fra arbeidsgiverne, ikke ville være gunstig for samarbeidet mellom partene i fremtiden (NOU 2010:1:64-65). Deler av LO mente også at ansatte som ble plassert i rollen som styrerepresentanter mot deres ønske, og der møtte en ledelse som ikke ønsket dem, ikke kom til å få den virkningen de var ute etter.

Samtidig var det delte meninger i LO om det å innta en slik ansvarlig rolle som styrerepresentasjon er. Dersom de ansattes representanter skulle representere selskapet ved å ha plass i styret, mente deler av LO at dette kunne bli vanskelig å kombinere med den frie forhandlingsrollen de nå hadde gjennom tillitsmannsapparatet. Internt i LO klarte de ikke å oppnå enighet om veien videre. Kampene gikk innad på om de ansatte manglet den kunnskapen styrearbeid krever, og om de ønsket det ansvaret rollen som styrerepresentant innebærer. Diskusjonene stod om faren for at de ansattes representanter skulle ende som ”gisler” i styret ved å bli plassert på begge sider av bordet. I LO var det Jern og metall som var de mest positive til representasjonsordningen, mens flere av de andre forbundene i LO ønsket å videreutvikle forhandlingsrollen som allerede hadde gitt gode resultater på flere

områder. Ønsket om bedriftsforsamling og styrerepresentasjon ble i stor grad kjempet for av toppene i LO, med Tor Aspengren i spissen (Bergh 1983:102-103).

2.1.1 Aspengren-komiteen

På grunn av de store uenighetene om hvordan bedriftsdemokratiet skulle utvikles, ble Aspengren-komiteen dannet i 1961. Komiteen ble ledet av Tor Aspengren, som var leder i Jern og metall i LO. Dette var en samarbeidskomite mellom LO og Arbeiderpartiet, som fikk mandat til å *”arbeide videre med spørsmålet”* om bedriftsdemokratiet (Bergh 2009:142). Komiteen hadde tre hovedstrategier å forholde seg til. De to første gjaldt representative ordninger, og videreutvikling av Hovedavtalen og tillitsmannsapparatet. Den tredje, som hadde kommet mer inn i bildet i løpet av 1960-tallet, var *”hverdagsdemokratiet”* med fokus på den enkelte arbeiders innflytelse over egen arbeidssituasjon (Bergh 2009:141-143).

I 1962 ble bedriftsforsamlingen for første gang presentert. Aspengren-komiteens arbeid endte ikke med en avklaring på hvordan man skulle utvikle et bedriftsdemokrati, men den lanserte forslaget om bedriftsforsamlingen. Det ble første gang tatt opp gjennom et debattprogram, sendt ut til forbundene i LO og til partiavdelingene i Arbeiderpartiet, i 1962. Det var lav deltakelse rundt debattprogrammet. Partiavdelingene hadde størst tiltro til videreutvikling av Hovedavtalen, mens de to fagforbundene som viste interesse, Jern og Metall og Kjemisk, la med et lite flertall vekt på bedriftsforsamlingen. Det var et nytt organ for større private bedrifter, som skulle erstatte representantskapet. Representantskapet var et kontrollorgan overfor styret. De skulle føre kontroll med styrets arbeid, og representantskapet skulle velge styrets medlemmer. Dette var ikke ulikt bedriftsforsamlingen, men de ansatte var ikke representert, og representantskapet hadde ikke noen form for beslutningsmyndighet.

Bedriftsforsamlingen skulle være *”bedriftens høyeste organ og det skulle fatte endelig vedtak i alle store saker”* (Bergh 2009:142). Forslaget Aspengren la frem gjaldt bedrifter med over 200 ansatte. Der skulle de ansatte få mindretallsrepresentasjon med 1/3 av bedriftsforsamlingens representanter. Forslaget innebar ikke representasjon av de ansatte i styret, men Aspengren mente at ettersom bedriftsforsamlingen skulle velge styrets medlemmer, så skulle disse også kunne velges blant de ansatte. Dette var for Aspengren et viktig moment for at ordningen skulle være fullt ut demokratisk. De ansatte skulle ha forslagsrett på lik linje med de andre medlemmene av bedriftsforsamlingen, og skulle på lik linje med bedriftens representanter kunne velges inn i bedriftsforsamlingen. Aspengren mente

også at representanter skulle kunne foreslås både internt og eksternt i bedriften. Tanken var at kandidatene til de ansatte skulle bli valgt naturlig, de skulle ikke presses inn ettersom det var samarbeid som var målet (Jacobsen:1977:17-18). Hvis dette ikke ble praktisert skulle det ikke være noen stor sak å legge til et krav om styrerepresentasjon i lovteksten i etterkant, mente Aspengren (Bergh 2009:142).

I følge Bergh (2009:142) var dette et kompromissforslag som i mindre grad enn styrerepresentasjon ville utfordre den allerede innarbeidede tillitsmannsrollen, og de innarbeidede samarbeidsordningene som også skulle videreutvikles (Bergh 2009: 142). Aspengren-komiteen så at skepsisen fortsatt var stor, og understreket at bedriftsforsamlingen skulle stå for starten på en ny form for bedriftsorganisering (Bergh 1983:103). På grunn av den store skepsisen var dette et viktig punkt i forslaget. Komiteen måtte vise at bedriftsforsamlingen ikke bare var et nytt styre, og at bedriftsforsamlingen ville ha en annen funksjon og et annet ansvarsforhold enn styret hadde. Komiteen poengterte derfor også at bedriftsforsamlingen skulle være en videreutvikling av tillitsmannsrollen, slik at det fortsatt ville være de ansattes interesser representantene skulle ha i fokus. De skulle ikke være lik en styrerepresentant, hvor representantene skal representere bedriften (Bergh 1983:103).

Det siste punktet var den store forskjellen mellom de ansatte som styrerepresentanter og de ansatte som representanter i bedriftsforsamlingen. I bedriftsforsamlingen skulle forskjellige parter med interesser i selskapet møtes. Representanter for de ansatte, eierne, kommunene og alle som hadde en interesse i selskapet kunne nomineres (Jacobsen 1977:14-18). I denne rolleutformingen ble ikke de ansatte plassert på begge sider av bordet, men kunne fortsatt ha fokus rettet på de ansattes interesser. Dette er et eksempel på at bedriftsforsamlingen var et kompromissforslag for å roe motstanden innad i LO.

Ut fra innspillene i debattprogrammet ble det ikke sett helt bort fra styrerepresentasjon i fremtiden, men bedriftsforsamlingen skulle være et steg på veien. Her kunne de ansatte opparbeide erfaring for senere å ta steget inn i styret.

Det ble ikke gjort noe videre med bedriftsforsamlingsforslaget før i 1967, da Trygve Bratteli i Arbeiderpartiet tok opp spørsmålet igjen. Han ønsket å opprette et utvalg for å utrede forslag til lovbestemmelser for den videre utviklingen av bedriftsdemokratiet i Norge. Bratteli la også frem et eget forslag til en lovendring om bedriftsforsamlingen, dette forslaget presenterte han sammen med tre kollegaer.

Diskusjonene gikk fortsatt på hvilken retning man skulle ta i utviklingen av bedriftsdemokratiet og på hvilken måte man skulle innføre representasjon for de ansatte. En

stor del av uenigheten var om det skulle utvikles gjennom lovendringer, eller gjennom avtaler. Ved å innføre representasjon i lovverket gjennom aksjelovene endres rammebetingelsene for selskapene, slik at de blir pålagt å gi de ansatte representasjon.

Den andre måten er å gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet, komme frem til endringer i for eksempel Hovedavtalen, slik at de ansatte fikk tilgang til styrene. En av de store forskjellene på de ulike fremgangsmåtene er at ved å gjøre endringer i lovverket blir selskapene pålagt å følge endringene og de vil gjelde på ubestemt tid, og for alle selskaper som reguleres av aksjelovene. Ved å gjøre endringene gjennom avtaler, vil det være mer åpent. Da vil det gjelde for selskapene som er en del av avtalen, og det vil gjelde for en tidsbestemt periode. Det blir ikke en like stor inngripen i rammebetingelsene, slik en lovendring medfører.

Innad i LO var det fortsatt uenighet om fremgangsmåten, selv om Aspengren-komiteens innstilling innebar videre fokus på både avtale- og lovsiden. NAF holdt fortsatt ved at de ville motsette seg alle endringer rundt bedriftsdemokratiet som kom lovveien. LO ønsket ikke å bryte avtalen partene inngikk i 1966 med endringene i Hovedavtalen dette innebar, og denne avtalen var gyldig frem til 1969. For å sikre sin forhandlingsposisjon og for ikke å ødelegge samarbeidet med NAF for fremtiden, ønsket dermed LO å gå forsiktig frem. LO gav derfor beskjed om at de ikke ønsket å gå inn for noen endringer før avtalen gikk ut i 1969 (Bergh 1983:111-113).

2.1.2 Eckhoff-komiteen

Et utvalg ble oppnevnt i 1968, med høyesterettsdommer E. F. Eckhoff som formann. Fagorganisasjonens medlemmer var Tor Aspengren og Harry O. Hansen (Bergh 2009:142). NAF ønsket egentlig ikke denne utredningen og hadde aktivt motarbeidet den, men uten hell. De hadde likevel klart å påvirke mandatet utvalget fikk, i den retning at utvalget ikke direkte skulle utrede lovendringsforslag, men mer generelt analysere spørsmål relevante for utviklingen av et industrielt demokrati. LOs representanter la også her frem forslaget om bedriftsforsamling. Dette fikk imidlertid ikke gjennomslag.

Det var flere argumenter komiteen la vekt på som talte mot bedriftsforsamlingen. Argumentene gikk på effektivitet, uklare ansvarsforhold og hva slags rolle representantene skulle ha (Bergh 1983:113). Arbeidsgivernes representanter i komiteen mente at det ekstra leddet bedriftsforsamlingen kom til å bli i bedriftene ville føre til en lengre saksbehandling og

på denne måten senke effektiviteten selskapene er avhengig av. De uklare ansvarsforholdene ville mellom generalforsamlingen, styret og bedriftsforsamlingen også føre til problemer. Samtidig var det et viktig poeng for arbeidsgiversiden at bedriftsledelsen skulle være uavhengig, det vil si representantene må fokusere på bedriften, ikke hvem de representerer. Dette var det motsatte av det Aspengren-komiteen mente, for dem var det et poeng at de ansatte skulle representere de ansatte, slik at de ikke ble satt på to sider av bordet, og at de fortsatt kunne fokusere på de ansattes interesser (Bergh 1983:113).

Bedriftsforsamlingen var et stort og nytt organ, som arbeidsgiversiden nok så på som mer truende enn å ha ansatterepresentanter i styret. De så nok samtidig at de ansatte uansett kom til å bli representert i styrende organer på en eller annen måte, og valgte derfor det minst truende alternativet. De ansatte hadde også i en periode allerede hatt representanter i styrene i statsbedrifter, og erfaringene som var gjort her, pekte også ut dette som et bedre alternativ for eiersiden (Bergh 2009:142-143).

2.1.3 Aksjelovsendringen 1972

Da regjeringen Bratteli i 1971 etterfulgte regjeringen Borten, ble det satt fart på prosessen med bedriftsdemokratiet. Arbeiderpartiet fulgte LOs retningslinjer under behandlingen i Stortinget, og dette ble kjernen i endringen av aksjeloven, som ble vedtatt i 1972. Under stortingsbehandlingen gikk opposisjonen i større grad inn for styrerepresentasjon, og i den endelige lovendringen kom dette også inn. Reglene om bedriftsforsamlingen skulle gjelde for selskaper med over 200 ansatte. I tillegg fikk de ansatte rett til inntil 1/3 representasjon i styrene i bedrifter med mellom 50-200 ansatte. Her måtte de ansatte selv gå inn for dette med et klart flertall (Bergh 2009:143).

Det er store forskjeller på den ordningen som ble innført og den ordningen Aspengren så for seg. Slik Aspengren presenterte ordningen betydde den en endring i bedriftens struktur, langt på vei i tråd med en tankegang hos Robert Dahl, som går ut på at det politiske demokratiet overføres til den økonomiske sfæren (Dahl 1992). Nærmere om Dahl i kapittel 3. Bedriftsforsamlingen skulle være bedriftens høyeste organ, der medlemmene ble valgt ut fra kompetanse, men blant både eierne og de ansatte, eller representanter utenfra (Bergh 1983). Dette innebærer en klar politisk struktur på bedriftsorganiseringen. Bedriftsforsamlingens medlemmer skulle velges av generalforsamlingen og de ansatte. Bedriftsforsamlingen skulle igjen velge styrets representanter. Når det kom til valget av styrets representanter var det, i

følge Aspengren-komiteens opprinnelige forslag, slik at de ansatte skulle ha forslagsrett på lik linje med generalforsamlingens representanter. På denne måten skulle bedriftsforsamlingen velge styrets medlemmer fordomsfritt og alene basert på kompetanse. Slik mente Aspengren-komiteen at de ansatte ikke skulle presses inn i styret, men bli valgt inn på demokratisk vis. (Bergh 2009:142-143).

Da ordningen i 1972 ble ført inn i aksjelovene var det en mer kompromisspreget bedriftsforsamling som ble stemt frem. Den store forskjellen fra Aspengren-komiteens forslag var at de ansatte samtidig fikk innført rett til representasjon i selskapenes styre. For å sikre at de ansatte fikk representasjon i styret, ble de gitt mulighet til å kreve separate valg, slik at generalforsamlingen og de ansatte kunne velge sine representanter hver for seg og på denne måten sikre at de ansatte fikk sine kandidater inn i styret.

En annen forskjell som NAF kjempet gjennom, var at de ansattes representanter skulle velges ”av og blant de ansatte”, de kunne dermed ikke velges utenfra slik komiteen hadde foreslått (Bergh 1983). Tanken om at bedriftsforsamlingen skulle ha besluttende myndighet ble også begrenset til å gjelde saker av stor betydning for de ansatte, enten større omorganiseringer, eller store investeringer. Bedriftsforsamlingens kompetanse ble også begrenset til å bare kunne ta beslutninger i saker forelagt forsamlingen av selskapets styre.

2.2 Evaluering av aksjelovsendringen 1974

Engelstad og Quale (1977) gjennomførte i 1974 en undersøkelse av den store bedrifts-demokratiske endringen som ble innført i 1972. Deres studie evaluerte representasjons-ordningene to år etter de var innført, med tanke på hvordan ordningen hadde blitt implementert i arbeidslivet. I denne studien så de på representasjon i bedriftsforsamlingen og styret hver for seg, og sammenliknet grad av innflytelse de ansatte fikk i de nye ordningene. De kom frem til at det var gjennom representasjon i styret at de ansatte fikk mest innflytelse, ettersom aktiviteten i styret er mye større enn den er i bedriftsforsamlingen. Styret har en hyppigere møtefrekvens enn bedriftsforsamlingen, som i gjennomsnitt møtes et par ganger i året. De skriver også at bedriftsforsamlingen er et organ med betydelig mindre aktivitet enn styret, og som ofte trer frem i krisetider. Det vil for eksempel si ved store organisasjonsendringer, nedleggelser eller salg, beslutninger som får store konsekvenser for de ansatte i bedriftene (Engelstad og Quale 1977).

2.3 Så ble det stille

Det ble utover 1970- og 80-tallet gjort enkelte justeringer i aksjelovene. De største ble gjort i 1988. Her ble grensen for antall ansatte selskapene måtte ha for at de ansatte kunne kreve representasjon, senket fra 50 til 30. Samtidig ble det åpnet for at de ansatte kunne inngå avtaler om å avvikle bedriftsforsamlingen internt i selskapene. Dette behandles nærmere i kapittel 5, om rammene for bedriftsforsamlingen. Etter 1980-tallet forsvant i stor grad fokuset på bedriftsdemokratiet, mye på grunn av endret fokus i forbindelse med nedgangstidene som kom (Bergh 2009).

3 Demokrati og makt

Som bakgrunn for diskusjonene rundt bedriftsforsamlingen i de neste kapitlene, gjennomgås her sentrale teorier om demokrati, med vekt på demokratiske prosesser i arbeidslivet. Sentralt er parter og prosesser knyttet til beslutninger i arbeidslivet.

Demokrati viser til folkets rett til å styre seg selv gjennom kollektive beslutninger. Utviklingen går fra den demokratiske tankens opprinnelse blant grekerne for over 2000 år siden, der direkte demokrati var idealet og folket stemte direkte over beslutningene, til det representasjonsbaserte demokratiske systemet benyttet i dag (Elster 1998).

Først presenteres en generell beskrivelse av demokrati, deretter belyses forholdet mellom det politiske demokratiet og utviklingen av et økonomisk demokrati. Denne diskusjonen er viktig for hvordan man ser på de underliggende bedriftsdemokratiske ordningene i arbeidslivet. Ettersom det er flere former for demokratiske prosesser, utdypes de tre som anses som relevante for oppgaven. I kapittel 3.4 er det makt, og makt i beslutningsprosesser og forhandlingssituasjoner, som er tema.

3.1 Generelt om demokrati

Et demokrati, eller demokratiske institusjoner, er mekanismer for fordeling av makt (Shapiro 1999). Mekanismene inneholder to sider. Den ene er å være en prosedyre for å ta beslutninger, den andre er de underliggende normene og begrunnelsene for disse prosedyrene (Engelstad 2004:210). Denne måten å se demokrati på forutsetter autonome borgere. Med autonome menes at alle mennesker er født frie og like, og dermed har en grunnleggende rett til selvbestemmelse. Dette innebærer at menneskene selv har ansvar for egne handlinger og valg, og at de dermed er myndige og rimelig fornuftige samfunnsborgere (Engelstad 1999).

Man kan se på individets autonomi med to ulike utgangspunkter. Det ene utgangspunktet springer ut av samfunnskontrakten. Ideen her er at mennesket fødes inn i en naturtilstand, som Hobbes beskriver som *”kort, rå og brutal”* (Hobbes i Engelstad 1999:23). For å komme ut av denne tilstanden inngår individet en samfunnskontrakt, der de fraskriver seg deler av sin autonomi. Gjennom denne kontrakten blir samfunnet gitt en overordnet myndighet over individene, mot at samfunnet beskytter individenes liv og eiendom (Engelstad, Svalund, Hagen, Storvik 2003:17-19). Det sentrale er at individet forut for

samfunnet er født autonomt, autonomien er en naturlig egenskap som kommer forut for samfunnet og som individet frivillig gir avkall på for beskyttelse.

Det andre synspunktet fokuserer på at samfunnet kommer forut for den individuelle autonomien. Her er samfunnet utviklet over lang tid, og det er bygget opp institusjoner som skaper denne autonomien. Individets autonomi er her ikke en naturlig egenskap ved individet, men er sosialt skapt gjennom samfunnets institusjoner (Engelstad mfl. 2003:17-19).

De to formene kalles ofte samfunnskontraktsmodellen og den institusjonelle modellen. Hvilken modell et samfunn har som utgangspunkt for utforming av forholdet mellom demokrati og marked, har stor betydning for statens stilling overfor den private eiendomsretten.

Samfunnskontraktsmodellen har vært mye av grunnlaget for utviklingen av det politiske demokratiet, maktfordelingen og reguleringen av arbeidslivet i USA, mens den institusjonelle modellen har vært grunnleggende for utviklingen i Nord-Europa, inkludert Norge (Engelstad mfl. 2003:18).

I arbeidslivet kommer forskjellene blant annet frem gjennom hvordan makt tolkes i bedrifter. Hva er bakgrunn for styrings- og medbestemmelsesrett i selskapet? I samfunn preget av samfunnskontraktsmodellen er det bare gjennom å eie et selskap man har grunnlag for styringsrett. I den institusjonelle modellen, for eksempel i Norge, setter man gjennom lovverket til grunn at å eie gir styringsrett, men at ansatte gjennom arbeidets verdi gis rett til medbestemmelse (Engelstad 1999). Kapital og arbeid er ikke likestilt, men begge parter anses som medlemmer av bedriften, og gis dermed rettigheter til innflytelse i beslutninger. En stor forskjell på modellene er hvordan eiendomsretten tolkes, og hvor store begrensninger staten legitimt kan legge på eiendomsretten uten å avskaffe den. I Nord-Europa er toleransen for statlig inngripen i økonomien mye større enn i for eksempel USA (Engelstad mfl. 2003:18).

3.2 Samfunnsdemokratiet og det økonomiske demokrati

3.2.1 Politisk demokrati og økonomisk demokrati

Robert Dahl er en av vår tids mest fremtredende teoretikere når det gjelder demokrati og demokratiske prosesser. Dahls utgangspunkt er at alle former for menneskelig organisering kan sies å være politiske ordninger. Dahl (1992) skriver:

”Dersom det demokratiske system er riktig for en stat, må det også være riktig for økonomiske foretak, å si at det ikke er riktig for økonomiske foretak er det samme som å si at det ikke er riktig for en stat” (Dahl 1992:101).

Det vil si at borgeren i alle sfærer av samfunnet har de samme demokratiske rettighetene så lenge samfunnet ser på de demokratiske verdiene som gjeldende. Dahl (1992) sier med dette at det politiske demokratiets verdier også skal følges i det økonomiske livet. Samtidig sier han at i samfunn der de demokratiske verdiene ikke aksepteres, passer det heller ikke med demokratisk styre.

Dahl (1992) argumenterer for at retten til økonomisk demokrati kan belyses gjennom flere punkt. Det første er i hvilken grad avgjørelser er bindende for de ansatte. Dahl argumenterer for at selv om sanksjonsmulighetene selskapet har ikke er like omfattende som de sanksjonsmulighetene staten har, så er avgjørelser tatt av selskapet like bindende overfor de ansatte, som lovene er for borgeren. Eksemplet Dahl (1992) bruker er at hvis borgeren ikke er fornøyd med samfunnet, er det i praksis ikke bare å flytte til et annet land, dette blir for kostbart. Det samme mener Dahl gjelder for ansatte i et selskap. Når det kommer til arbeidsforholdet, så er det ikke like lett for alle arbeidstakere å velge å slutte i selskapet hvis man ikke trives. Dette skaper et liknende maktforhold mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, som staten har overfor borgeren. Arbeidstakeren er i prinsippet like avhengig av arbeidsgiverens avgjørelser som han er avhengig av statens avgjørelser, ettersom han er avhengig av arbeidet for å leve. Dahl (1992) argumenterer for at ettersom de ansatte er likt bundet til arbeidsgiveren som de er til samfunnet, tilsier det at de har like rettigheter når det kommer til demokratiske beslutningsprosesser i arbeidslivet som de har i samfunnet.

Dahls politiske syn på demokratisering av arbeidslivet peker i retning av at politiske, demokratiske styringssystemer overføres direkte til den økonomiske sfæren. Hvis staten godtar gyldigheten av de demokratiske prinsippene, skal disse også ligge til grunn for det økonomiske demokratiet. Et prinsipp om at ”der skoen trykker” er retningsgivende for rett til medbestemmelse i arbeidslivet, tilsier at arbeiderne har lik rett til medbestemmelse som eierne har. Dahls syn på det ideelle økonomiske demokrati innebærer selvstyrte bedrifter, fordi det i demokratier ligger til grunn at borgerne er selvstyrte individer, som bestemmer over egne liv. Derfor burde de samme prinsipper ligge til grunn for det økonomiske demokratiet, som det gjør for det politiske (Dahl i Engelstad 2004:212).

3.2.2 Andre utgangspunkt for økonomisk demokrati

Fredrik Engelstad (2004) problematiserer Dahls politiske utgangspunkt for å begrunne det økonomiske demokratiet. Ved å se på all form for organisering som politisk aktivitet, blir løsningen for det økonomiske demokratiet å overføre de politiske prosessene direkte over på den økonomiske sfæren. Engelstad argumenterer for at rammebetingelsene til den politiske sfæren (samfunnet) og den økonomiske sfæren er så forskjellige, at man ikke kan benytte samme normative begrunnelse for å innføre demokratiske prosesser i et samfunn som man kan for å innføre demokratiske prosesser i arbeidslivet. Siden den økonomiske sfæren er underlagt samfunnet og det politiske demokratiet, er borgeren bundet til samfunnet i mye større grad enn arbeideren er bundet til selskapet. Samfunnet virker inn på den personlige utviklingen til borgerne i alle de sosiale sfærene borgeren inngår i. Den økonomiske sfæren tar for seg en viktig, men veldig begrenset del av borgerens liv, og det er hans liv som ansatt.

Forholdet mellom de ansatte og arbeidslivet er kontraktsbasert og strekker seg ikke lenger enn det kontrakten tilsier. Selskapet borgeren er ansatt i, har ikke ansvar for borgerens helse utover sikkerheten i den ansattes arbeidssituasjonen. Selskapet har heller ikke ansvar for borgerens utvikling på andre områder i livet. Deltakelsen i arbeidslivet blir for arbeideren et middel til å nå et større mål, det å for eksempel ha penger til mat og hus, akkurat som deltakelsen på andre sosiale områder i borgerens liv er midler for å dekke andre mål borgeren har. Alt dette skjer innenfor rammene av samfunnet, som har et overordnet ansvar for borgerens mulighet til utvikling og livssjanser. Ettersom koplingen til og innvirkningen på de individuelle livsløpene er såpass forskjellige, blir også de normative begrunnelsene for beslutningsprosessene forskjellige (Engelstad 2004:212).

Engelstad (2004) argumenterer videre for at deltakelsen i politiske prosesser bare er en av de påvirkningsmulighetene borgerne har på sin situasjon i arbeidslivet. Deltakelsen i politiske valg er et viktig maktmiddel for påvirkning av rammebetingelsene arbeidslivet opererer innenfor. Samtidig innehar borgerne ulike roller i arbeidslivet om det er som ansatt, arbeidsgiver eller eier. De kan opptre som medlemmer av organisasjoner der de kollektivt går inn for felles mål, her for eksempel fagorganisering. Alle de ulike rollene henger sammen med rollen som borger. Ved å trekke på ulike egenskaper ved rollene kan de på ulike måter påvirke egen situasjon i arbeidslivet (Engelstad 2004:211). For eksempel kan en ansatt som velger å stemme på det politiske partiet som representerer hans interesser når det kommer til hvordan politikken skal regulere arbeidslivet og arbeidslivssituasjoner, utøve innflytelse på de rammene selskapet han arbeider for må forholde seg til. Den samme muligheten har arbeidsgiveren eller eieren i selskapet. De ansatte kan gjennom rollen som fagforeningsmedlemmer forhandle med eierne om lønnsfastsettelse eller bedre arbeidsvilkår. Akkurat som eieren gjennom rollen som medlem av Næringslivets hovedorganisasjon (NHO- tidligere NAF), kan kjempe mot reguleringer av arbeidslivet, eller forhandle med de ansattes fagorganisasjoner.

Hovedpoenget Engelstad (2004) trekker frem mot Dahl, er at man kan ikke begrunne retten til demokratisk styring av bedrifter med ideen om at rammebetingelsene for den økonomiske sfæren og den politiske sfæren er like. Det at borgerne er autonome er i seg selv ikke en tilstrekkelig begrunnelse for at de i et kontraktsforhold i arbeidslivet har rett til selvstyre gjennom bedriftsdemokratiske ordninger (Engelstad 2004). Den største forskjellen mellom arbeidslivet og samfunnet som helhet er at arbeidslivet er en del av samfunnet, og det er samfunnet som legger premissene for arbeidslivet. Ved at arbeidslivet er en del av det politiske demokratiet, gir dette arbeidstakerne flere rettigheter. Demokratiet garanterer for retten til å organisere seg, og gir dermed rett til forhandlinger om arbeidsvilkårene.

Lovgivningen setter også grenser for eiendomsretten, og regulerer gjennom dette styringsretten arbeidsgiver har over arbeidstakerne. Som borger kan dermed arbeidstakerne gjennom valg påvirke rammebetingelsene arbeidslivet opererer innenfor, og dermed også hvilke muligheter de selv skal ha til medvirkning på arbeidsplassen (Engelstad 1999: 26). Mulighetene for påvirkning over egen situasjon er mange og på ulike nivåer. På samfunnsnivået beskytter og regulerer staten medlemmenes liv. I arbeidslivet sikrer staten de ansatte rettigheter i forholdet til arbeidsgiveren. Omfanget og formen av denne beskyttelsen varierer fra samfunn til samfunn (Engelstad mfl. 2003:20).

I en demokratisk stat vil friheten borgerne har til å inngå kontrakter kreve at staten trer inn som beskytter mot diskriminering, og sikrer borgeren hvis han blir utsatt for skader eller på annen måte skader helsen i arbeidssituasjonen. Samtidig må den demokratiske staten sikre borgeren rettigheter i ett kontraktsforhold til å kunne organisere seg og forhandle kollektivt (Engelstad 2004:213).

Her blir utformingen av et demokratisk arbeidsliv basert på et annet grunnlag, enn hos Dahl (1992). Politiske prosesser blir ikke overført til arbeidslivet, men blir en del av grunnlaget for påvirkning arbeiderne har. Engelstad sier ikke at man ikke skal ha demokrati i arbeidslivet, men han sier at det ikke kan begrunnes på lik linje med det politiske demokratiet, og at politiske prosesser ikke nødvendigvis er riktig for demokratiseringen av arbeidslivet (Engelstad 2004). Politiske prosesser blir bare en av påvirkningsmulighetene, ved å legge rammebetingelsene for arbeidslivet. Fokuset her blir de mulighetene ansatte har til å påvirke gjennom de rettighetene demokratisk styret gir borgerne, noe som åpner for en annen måte å se på demokratisering av arbeidslivet enn hva Dahl har.

3.3 Tre former for demokrati

Demokratiet fremtrer på forskjellige måter. I denne oppgaven er de samlet i tre grupper. Det er representativt demokrati, deltakerdemokrati og deliberativt demokrati. Formene ekskluderer ikke de andre, og de opptrer i mange sammenhenger samtidig. Deltakerdemokrati og deliberativt demokrati blir to ulike deler av samme prosess; der deltakerdemokratiet går på selve deltakelsen i prosessen, går det deliberative på prosessen i seg selv. Beskrivelsene av de to siste formene for vil dermed på noen punkt overlappe hverandre.

Beskrivelsen av de tre formene for demokratiske prosesser er viktig for bedre å forstå funksjonen bedriftsforsamlingen har, og hvordan samspillet mellom de ulike prosessene påvirker bedriftsforsamlingens funksjon i bedriftsdemokratiet.

3.3.1 Representativt demokrati

Representativt demokrati presenteres av Schumpeter (1976) som en konkurranse om velgernes gunst i det politiske demokratiet. Han legger til grunn at det ikke finnes en felles oppfatning om folkets beste, fordi menneskene ikke kommer til enighet om verken en problemformulering eller en løsning, når det gjelder hva som er til det beste for folket, eller

hva den beste løsningen er på hvordan men skal oppnå de felles målene. Schumpeter (1976) viser til et eksempel med helse. Alle er opptatt av god helse, men folk blir ikke enige om hvordan man best mulig oppnår dette. Folkets vilje oppstår gjennom representantene som kjemper om velgerne. Representantene organiserer seg i partier sammen med andre representanter som har liknende interesser. Partiet lager deretter et partiprogram, hvor de forteller velgerne hva slags interesser de har og hvordan de ønsker å oppnå interessene. Velgerne stemmer så på det partiet som har satt på programmet det sett av interesser som på ulike områder passer best med deres oppfatninger. Velgeren er nødvendigvis ikke enig i alle interessene i partiprogrammet, men stemmer på det partiet som er nærmest egne oppfatninger. For partiet som vinner flest stemmer, betyr det at de får styre i en gitt periode. I løpet av perioden får ikke folket klaget på eller avsatt det regjerende partiet. *"The public does not control the government; it simply elects or evicts it"* (Schumpeter 1976:272). I det representative demokratiet stemmer dermed borgerne frem de representantene som på best måte fremmer deres interesser, og som kan vise til det borgerne mener er den beste måten å oppnå disse interessene på. Folket velger hvilket parti som skal bestemme i landet for den neste perioden. Dette partiets representanter blir landets ledere og representerer hele folket gjennom perioden partiet regjerer.

Schumpeter beskriver den politiske valgprosessen, og hvordan borgerne påvirker valget av landets ledere, som blir valgt for bestemte perioder. Gjennom regelmessige valg kan borgerne skifte ut ledende partier under valgene, som de mener ikke gjør en god nok jobb.

Når det kommer til representative ordninger i bedriftsdemokratiet er det deler av de samme prosessene som kan overføres. De ansatte stemmer frem personer som vil representere de ansatte i bedriftsforsamlingen eller styret i en bestemt periode. Er de ansatte fornøyd med jobben representanten utfører, kan de velge representanten inn på nytt. Hvis de ikke er fornøyd kan de velge en ny representant. Som i det politiske demokratiet velger de ansatte den representanten de mener på best måte representerer deres interesser.

3.3.2 Deltakerdemokrati

Schumpeter (1976) fokuserer på det politiske demokratiet, mens Pateman (i Elster 1983) fokuserer på demokratisering av arbeidslivet ved å beskrive deltakerdemokratiet. I motsetning til det representative demokratiet presentert av Schumpeter, har deltakerdemokratiet mer fokus på individuell deltakelse. Pateman fokuserer på deltakerdemokrati som en opplærings-

funksjon med formål å bedre politiske, demokratiske prosesser. Pateman tenker seg at borgerne gjennom deltakelse i demokratiske prosesser i alle sosiale sfærer i livet, lærer seg til bedre og mer effektiv deltakelse i det politiske demokratiet. Her fokuserer hun på opplæring av borgerne gjennom deltakelse i de demokratiske prosessene i arbeidslivet.

Elster (1983) kritiserer Pateman på flere punkter, men den viktigste kritikken går ut på det Elster beskriver som middel /mål rasjonalitet, der deltakelse i arbeidsdemokratiet oppfattes som et middel, og hvor målet er det politiske demokratiet, ikke bedriftsdemokratiet i seg selv (Lafferty 1983). Elster er enig i at borgerne må lærer seg til demokratisk engasjement, men at innsatsen må settes direkte i forhold til det politiske demokratiet, og ikke ved å benytte arbeidslivet som et middel på veien. Man kan ikke opparbeide et demokratisk arbeidsliv fordi man skal lære opp borgerne til bedre deltakelse i det politiske livet. Da starter man opp egne opplæringsprosesser, for eksempel i skolen. Demokrati i arbeidslivet må startes opp fordi man mener dette er riktig i en demokratisk stat, ikke som en konsekvens eller bivirkning av en annen prosess (Elster 1983).

Kalleberg (1983) beskriver en deltakerdemokratisk prosess, gjennom Habermas' begrep om offentlighet. Han legger vekt på at styring skal skje gjennom mest mulig allsidig og rasjonell diskusjon i en offentlighet. Idealtypisk beskrives en offentlighet som åpen og rasjonell. Dette vil si at alle berørte parter eller interessenter på lik linje kan legge frem synspunkter og problemløsninger, uten begrensninger når det kommer til hvem som kan legge frem, eller hva de kan legge frem for offentligheten. Gjennom denne åpenheten stiller alle deltakerne i offentligheten likt. At offentligheten er rasjonell betyr at alle deltakerne må bøye seg for "kraften i det bedre argument". Det vil si å gi slipp på egne meninger hvis et bedre forslag kommer på bordet. Kraften i det bedre argument viser til fri meningsdannelse, der medlemmene i offentligheten uten former for tvangsmakt eller bytemakt, kommer frem til en felles beslutning (Kalleberg 1983:160-161).

Kalleberg foreslår en deltakerdemokratisk prosess der beslutningsprosesser skal preges av slike offentligheter, og der beslutningsdannelsen skal skje gjennom offentligheter som dannes så nær problemets opphav som mulig. Samtidig må offentlighetene dannes på flere nivåer og områder samtidig, både gjennom representative ordninger i styrene, men også gjennom offentligheter i form av ulike utvalg og rådsorgan. Dette mener Kalleberg (1983) vil bringe mer kunnskap inn i beslutningene, og utvikle bedriftsdemokratiet på en god måte. Det er ved å skape disse offentlighetene, og gjennom at alle berørte parter i selskapet får delta i offentlighetene, at dette blir en deltakerdemokratisk prosess. Det at ansatte kommer inn i

utvalg, råd o.l. på ulike plan i bedriften, og får delta i beslutningsprosesser og utviklingsprosesser på alle områder der de ansatte er berørte parter, er den deltakende biten av prosessen. Kalleberg tar spesielt for seg arbeidsmiljøloven, og hvordan denne har påvirket bedriftsdemokratiutviklingen i Norge i en deltakerdemokratisk retning gjennom opprettelsen av for eksempel arbeidsmiljøutvalg og HMS-utvalg (Kalleberg1983).

Deltakerdemokratiet viser til en demokratisk ordning der individuell deltakelse er i fokus. Det bygger på røttene fra demokratiets opprinnelse, der direktevalg og direkte medvirkning var sentralt. De positive sidene som fremheves gjennom deltakerdemokratiske ordninger, er økt engasjement blant medlemmene, gjennom større deltakelse og mer kunnskap om demokratiske prosesser. Dette er prosesser som utvikler borgerne til mer engasjement og større deltakelse i det politiske demokratiet.

3.3.3 Deliberativt demokrati

Det deliberative demokrati bygger på tanken om demokrati som beslutningstaking, der diskusjonen mellom frie og likeverdige borgere står sentralt. Dette er en annen side av de deltakerdemokratiske ordningene beskrevet i forrige avsnitt. Elster (1998) viser til at det finnes flere forskjellige definisjoner av deliberativt demokrati, men alle har to fellespunkter. I de kollektive beslutningsprosessene får alle som blir berørt, eller har interesser i beslutningen, delta, enten gjennom direkte deltakelse eller gjennom deres representanter. Dette er den demokratiske delen, mener Elster. Den andre delen går på det deliberative aspektet ved prosessen. Dette beskriver han som at beslutningene blir tatt gjennom deltakere som er bundet til verdier om rasjonalitet og upartiskhet. Dette er knyttet til argumentet ført tidligere fra Habermas, om "kraften i det bedre argument" (Elster 1998:8). Frigjøringen skjer i form av at medlemmer i en offentlighet tar beslutninger som er frie fra påvirkninger og maktforhold, der bare diskusjonens rasjonelle løp, og de beste argumentene, vinner frem og skaper frie, upartiske beslutninger. Elster fokuserer på selve settingen eller arenaen for beslutningene, der de institusjonelle rammene legger til rette for upartiskhet.

Elster (1998) viser også til andre bidrag som mener at det deliberative aspektet ligger i bestemte deler av en beslutningsprosess. Elster beskriver hvordan Stokes (1998) fokuserer på utfallet av beslutningen, mens Gambetta (1998) har fokus på selve prosessen. Stokes mener det deliberative ligger i utfallet, ved at beslutningene blir til gjennom en endring i offentlig-

hetens mening gjennom kommunikasjon. Det deliberative er at det beste argumentet vinner, og at medlemmene gjennom kommunikasjon ikke bare kommer frem til en kollektiv beslutning, men at den er enstemmig og at medlemmene genuint mener at dette er den beste beslutningen.

Ved å si at det deliberative ligger i selve prosessen, siterer Gambetta (1998) Austen-Smith, i at det er gjennom konversasjonen der individene sekvensielt snakker og hører før de kommer til en kollektiv beslutning at det deliberative i prosessen skjer (Austen-Smith i Elster 1998:8). Det er frigjøringen i selve prosessen som er poenget, tilsvarende offentlighetene som ble diskuterte tidligere. Austen-Smith fokuserer på prosessen innad i offentligheten, og hvordan den ideelt ikke er preget av påvirkninger utenfra. Austen-Smith poengterer i følge Elster at frigjøringen av prosessen ikke nødvendigvis har noe å si på utfallet av prosessen (Elster 1983). Selv om prosessen er frigjort vil det nødvendigvis ikke tilsi at utfallet av beslutningsprosessen blir noe annerledes enn hvis prosessen ikke hadde vært frigjort.

Det deliberative demokratiet viser til sider ved den demokratiske prosessen som skaper beslutninger gjennom de beste argumentene, og gjennom prosesser i settinger som sikrer at beslutningene blir tatt uten ytre påvirkning eller press, men på bakgrunn av at det upartisk er det beste argumentet som vinner frem. Det deliberative aspektet ligger i hvordan selve beslutningsprosessen gjennomføres. Hvordan diskusjonene oppstår og hvordan de føres. Her kommer skillet mellom deltakerdemokratiet og det deliberative demokratiet, ettersom det deliberative ligger i selve prosessen, mens den deltakerdemokratiske utviklingen ligger i deltakelsen i prosessen, hvem som får delta og hvor de får delta. Som jeg kommer tilbake til, kan det være i det deliberative aspektet at bedriftsforsamlingen har et betydelig bidrag i det norske bedriftsdemokratiet, som det tidligere ikke har vært fokus på, i debatten om utviklingen av bedriftsdemokratiet i Norge.

3.3.4 Den norske modellen

Den norske modellen er preget av stor organiseringsgrad på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Samtidig er arbeidslivet preget av sterk statlig regulering gjennom lovgivning, som samlet sikrer partenes rettigheter. Modellen er preget av samarbeid og sentraliserte forhandlinger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og tre parts-samarbeid der staten også er involvert, for eksempel avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Den norske samfunnsmodellen er en form for kapitalisme der eiendomsretten står sentralt, men med stor grad av organisering og statlig deltakelse. I følge Hall & Soskice (2001) er dette bare en av mange mulige modeller for kapitalistisk samfunnsorganisering. Den norske modellen har et mer sentralisert preg enn for eksempel den angloamerikanske, og er mer lik den kontinentale modellen. I Norge er fagorganiseringen sterkere i de enkelte selskapene, og staten tar en mer aktiv rolle i lønnsdannelsen (Engelstad mfl. 2003:30-31). Det er store forskjeller i grad av fagorganisering i de ulike landene. I USA er ca 13 % av arbeidstakerne organisert, mens i Norge ligger andelen opp mot 53 % (Nergaard og Stokke 2007).

I Norge er demokratiet i arbeidslivet utviklet på flere måter. Vi har representative ordninger, gjennom tillitsmannsapparatet, styrerepresentasjon og representasjon i bedriftsforsamlingen. Det er utviklet deltakerdemokratiske ordninger gjennom blant annet arbeidsmiljøloven, som krever opprettelse av blant annet HMS-utvalg for å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø i bedriftene. Deliberative demokratiske prosesser skjer gjennom økt innsyn og deltakelse i beslutningsprosesser, og i informasjonsplikt mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter.

I det følgende belyses de maktforholdene som spilles ut i bedriftene nærmere, hvilke arenaer hvor partene i bedriftene møtes, og hva slags situasjoner maktforholdene utspiller seg i. Sentrale begreper vil være forhandlinger, interesser og kontroll, forhandlingsstyrke og kommunikasjon.

3.4 Makt og forhandling

Ved å se på hvordan makt utspiller seg i forhandlingssituasjoner og i beslutningsprosesser, kan interaksjonen mellom partene i bedriftene komme klarere frem. Ved å klargjøre hva slags situasjoner partene møtes i og hvordan de står i forhold til hverandre, legges det til rette for å forklare funksjonen bedriftsforsamlingen har i ulike situasjoner selskapet står overfor, og hvordan den fungerer som en arena for forhandlinger i bedriftene.

3.4.1 Forhandlingssituasjoner

Makten trer frem i mange former og i ulike situasjoner. Denne oppgaven tar for seg makt i forhandlingslignende situasjoner i organisasjoner. Partene som deltar i forhandlinger i

selskapet er arbeidstakerne mot arbeidsgiverne. Forhandlingene utspiller seg i sosiale relasjoner partene deltar i. Hernes (1975) beskriver hvordan forholdet mellom partene i arbeidslivet er preget av en gjensidig utveksling, der begge partene har noe som er av interesse for den andre. Teorien er basert på interesse og kontroll, der det skapes en maktsirkel mellom parter med gjensidige interesser i hverandre. I maktsirklene er det interesser, og kontroll over den andre partens interesser, som skaper et gjensidig avhengighetsforhold. Til tross for at utvekslingen er gjensidig, behøver ikke dette bety at maktforholdet mellom partene er symmetrisk.

I arbeidslivet vil for eksempel aktør A, gjennom sin posisjon som eier av et selskap og dets produksjonsmidler, ha makt over aktør B, som har behov for arbeid for å tjene penger. I denne relasjonen kan aktør A bestemme arbeidsforholdene, ettersom aktør B er avhengig av aktør As midler. Denne relasjonen er preget av at aktør A har kontroll over noe B har interesse i (Engelstad 2005:23). Gjensidigheten i denne relasjonen oppstår ved at aktør A er avhengig av aktør Bs arbeidskraft for å få utnyttet produksjonsmidlene aktør A er eier av. Dermed er partene avhengige av hverandres egenskaper eller kunnskaper. Balansen i maktforholdet mellom aktør A og aktør B, kan utjevnes i større grad hvis aktør B har spesielle kunnskaper som aktør A er avhengig av for å effektivisere driften. Kunnskapen og arbeidskraften til aktør B er dermed av interesse for aktør A, og er noe aktør B kontrollerer. Aktør B vil også i forhandlingssituasjoner stille sterkere hvis aktør A kjenner til at aktør B har andre muligheter på arbeidsmarkedet. Hvis B ikke er fornøyd med arbeidsforholdene hos aktør A, kan B si opp stillingen sin og heller begynne å jobbe hos aktør C, der for eksempel lønnen er høyere eller arbeidsmiljøet er bedre (Engelstad 2005).

Kunnskap, arbeidskraft, muligheter for organisering og andre alternativ er dermed kilder som aktør B kan utnytte for å utjevne maktforholdet overfor aktør A, og dermed øke sin posisjon i forhandlinger om lønnsforhold eller arbeidsvilkår. Det vi ser her er en gjensidig avhengighetsrelasjon, der begge parter innehar kontroll over midler av interesse for den andre parten. Forhandlingsstyrken til de ulike partene avhenger av forhold relatert til punktene over. Flere av aktør Bs midler i forhandlingene er institusjonalisert gjennom det politiske demokratiet og rollen som borger. Her er retten til å organisere seg, frivillighet til å gå inn i private kontrakter, mulighet til å innhente alternativ informasjon og rettigheter sikret gjennom lovverket, viktige virkemidler.

Selv om maktforholdet mellom aktørene A og B utjevnes, har fortsatt aktør A styringsrett over aktør B i arbeidsforholdet, ettersom aktør A eier bedriften aktør B jobber i. For at aktør B skal godta As styring, må denne styringen legitimeres.

3.4.2 Legitimering av maktutøvelse

Retten til å utøve makt må legitimeres. Engelstad (2005:26) beskriver Webers tre ulike former for legitim makt. Den første formen er makt gjennom regler og prosedyrer. Regler og prosedyrer bestemmer hvem i selskapet, ut fra posisjoner i selskapets struktur, som har myndighet til å ansette ledere. For eksempel når et aksjeselskap skal ansette en daglig leder, så er det i aksjeselskaper styret som har myndigheten til dette.

Den andre formen for legitim makt er at personen kan bli valgt til leder av dem han skal lede, som for eksempel i det politiske systemet eller i frivillige organisasjoner.

Den tredje legitime maktformen forekommer gjennom aktørens kunnskaper. Det kan være personer som naturlig blir gitt lederroller ut i fra å inneha en bestemt type kompetanse, eller ledere som utviser egenskaper og kunnskaper i sin posisjon, og gjennom dette oppnår økt legitimitet for sine beslutninger. Dette er ikke gjensidig utelukkende former, de kan operere samtidig og forsterke hverandre. For eksempel kan en daglig leder i et selskap, som er ansatt av styret og blir ansett av de ansatte for å ha store kunnskaper og være flink i den jobben han gjør, samtidig ha en karismatisk utstråling som inngir tillit. Dermed vil både det at han er valgt av styret som har myndighet til å ansette, og det at de ansatte som er underlagt den daglige lederen oppfatter at han kan jobben sin og utøver den godt, bygge opp under den makten daglig leder har i sin stilling (Engelstad 2005).

Hvis lederens maktutøvelse ikke oppfattes som legitim, vil det kunne oppstå problemer i gjennomføringsfasen av en beslutning, ved at den kan møte motstand fra de lederen utøver makt over. I en bedrift vil legitime beslutninger møte mindre motstand enn beslutninger uten legitimitet. Eksempel kan være at i bedrifter hvor de ansatte er representert i styret, vil styrets beslutninger inneha større grad av legitimitet enn beslutninger tatt av et styre i en bedrift uten ansatterepresentanter. Dette fordi i styret der de ansatte deltar, har de ansatte tatt del i beslutningen, noe som fører til at den er lettere å etterfølge.

3.4.3 Interesser og interessekonflikt

Det nordiske arbeidsmarkedet kjennetegnes ofte av et fellesskap mellom partene i arbeidslivet om målsettingen for selskapene, med et fokus til det beste for virksomheten. Partene anerkjenner i stor grad at de kan ha både felles og motstridende interesser i virksomheten. (Hagen 2010:231).

De enkelte aksjeselskap kan deles inn i tre hovedaktører eller parter. Det er aksjonærene, ledelsen og de ansatte. Aktørene samhandler i en organisasjon (selskap) på bakgrunn av ulike motiver. Aksjonærene investerer i selskapet, og er ute etter å forvalte denne investeringen. Verdiøkning og utbytte er sentrale motiver for deres handlinger overfor selskapet. Ledelsen er ansatt for å utføre styrets vedtak. De skal forvalte selskapets løpende drift ut fra instruks og retningslinjer gitt av styret. De ansatte har et kontraktsforhold med selskapet, som forplikter dem til å utføre bestemte oppgaver mot en fastsatt belønning.

Alle aktørene er best tjent med at selskapet gjør det bra. Men de ansatte ønsker også høyest mulig belønning for det arbeidet de utfører. De er også interessert i et godt arbeidsmiljø og en sikker arbeidsplass. For å sikre dette er de ute etter stabilitet i arbeidsforholdet. Dette gjør de ved å organisere seg, arbeide for å lage bindende avtaler overfor arbeidsgiveren, og ved å kjempe for å utvikle lovverket slik at handlingsrommet for ledelsen blir begrenset og forutsigbart. Lovverket og avtalene legger også føringer for hvem som kan delta i beslutningsprosessen, hvor i prosessen og i hvilken grad aktørene kan delta. For eksempel definerer aksjelovene myndighetsområdene til de ulike organene i selskapet, og hvordan de hierarkisk er i forhold til hverandre.

Kollektive avtaler er med på å sikre de ansattes rettigheter i forhold til lønn og arbeidsmiljø, samt ledelsens styringsrettigheter i arbeidsforholdet. Dette er med på å jevne ut maktbalansen mellom partene, og på denne måten gis de ansatte rettigheter til å være med i beslutningsprosessene, og har mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon og interesser.

I flere sammenhenger blir daglig leder ansett som den med størst innflytelse på selskapets beslutninger (Hagen 2010). Jacobsen (2007) hevder at ledelsen vil ha en egeninteresse i at selskapet utvikles på best mulig måte, ettersom dette er med på å gi prestisje og kan være viktig for den enkelte leders videre karriere. Ledelsen vil dermed kunne ønske stor grad av handlefrihet for å utvikle selskapet slik de mener er best.

En spenning her er forholdet mellom ledelsen og de ansatte. Som parter på hver sin side av bordet i ulike forhandlinger, er begge parter ute etter samme ting, størst mulig grad av kontroll over egne interesser. Denne kontrollen kan man oppnå i et gjensidig avhengighets-

forhold, ved å kunne kontrollere noe den andre parten har interesse i (Hernes 1975). I bedriftsforsamlingen og for så vidt styresammenheng, spiller dette seg ut i beslutningsprosessene. Ledelsen ønsker mest mulig handlefrihet i beslutningene, og har lyst til å kunne styre selskapet på friest mulig måte, samtidig som de ansatte ønsker størst mulig påvirkningskraft over beslutninger som får konsekvenser for dem. Dette kan bli et spill om hvor og hvordan beslutninger skal bli tatt, ut fra hvilke situasjoner partene har størst kontroll over. Eksempel her kan være at partene har kontroll over ulike deler av beslutningsprosessen. Lederne kan ha mest kontroll over hvor beslutningen skal bli tatt, mens de ansatte kan ha mest kontroll over gjennomføringen av beslutningen. Her har begge parter interesse i noe den andre har kontroll over, noe som danner grunnlag for forhandlinger.

3.4.4 Arenaer for forhandling

Arbeidslivet vil være styrt av mange ulike maktsirkler som dannes gjennom de gjensidige avhengighetsforholdene partene har overfor hverandre (Hernes 1975). Disse vil operere samtidig og på ulike nivåer, både internt og eksternt i selskapet. Den ”ytterste” maktsirkelen i arbeidslivet vil være sirkelen mellom en ansatt i rollen som borger, som gjennom deltakelse i valg i det politiske systemet er med på å bestemme hva slags føringer som blir lagt på arbeidslivet og som arbeidsgiver dermed må forholde seg til.

I det norske systemet med trepartssamarbeidet, vil staten, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene inngå i en maktsirkel. Samtidig vil arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene ha egne forhandlinger mellom seg, og dermed danne en egen maktsirkel. Det vil også være en maktsirkel mellom partene i styrerommet, der de ansatte er representert sammen med representanter for eierne, hvor forholdet kommer frem gjennom ulike interesser i saker som er oppe til behandling. Forhandlingene mellom partene foregår dermed på ulike arenaer, med ulike måter for, og mål for kontroll og påvirkning på beslutninger som angår partenes interesser. Forhandlingene skjer både gjennom representanter i det politiske liv og i arbeidslivet. I arbeidslivet er det representantene for de ansatte i for eksempel styret eller bedriftsforsamlingen som representerer alle ansatte, eller tillitsvalgte som representerer fagforeningsmedlemmene i selskapet. Disse forhandlingene er ledd i beslutninger og beslutningsprosesser internt og eksternt i selskapet.

Forhandlingsarenaene er på de ulike nivåene, og med ulike målsetninger og muligheter for påvirkning. På det politiske nivået er det rammebetingelsene det forhandles om. I forhandlingene mellom de organiserte partene er det for eksempel lønnsdannelse, arbeidsmiljø og sikkerhet forhandlingene går på. Mellom partene i bedriftene er det for eksempel forhandlinger som angår selve arbeidssituasjonene og videreutvikling av teknologi og ressurser selskapet har som foregår. Ulike arenaer har ulike muligheter for påvirkning. Sentrale arenaer for forhandlinger er beslutningsprosesser.

3.5 Beslutninger og beslutningsprosesser

”Det er vanlig å definere en beslutning som et valg mellom ulike alternativer, der valget innebærer en forpliktelse til handling ”(Jacobsen & Thorsvik 2007:279). Med en beslutningsprosess menes: ”... hele rekken av handlinger eller vurderinger som fører frem til vedtak (intensjoner) og iverksetting (handling) av en beslutning” (Jacobsen & Thorsvik 2007:279). Jacobsen viser her til en modell over beslutningsprosessens tre hovedfaser: 1) Innsamling av informasjon, 2) valg mellom alternativer (selv beslutningen) og 3) iverksettingen av de forpliktelsene beslutningen innebærer (Jacobsen & Thorsvik 2007:279).

3.5.1 Makt i beslutningsprosesser

I forhold til beslutningsprosessene kommer makten inn i alle tre fasene nevnt over, men det er de to første fasene som er viktigst i forhold til bedriftsforsamlingen.

Den første fasen, innsamlingen av informasjon, legger grunnlaget for beslutningen. Her samles det inn informasjon som analyseres og kategoriseres inn i alternativer. Det er disse alternativene aktørene senere har å velge mellom. Hva slags informasjon som blir innhentet, kan være en kilde til makt og kontroll over beslutningsprosessen. For det første kan informasjonen variere ut fra hvem som samler den inn. Hvilke interesser denne aktøren har i beslutningen kan legge føringer på hva slags informasjon han er ute etter å finne. Det er dermed viktig for å få en mest mulig rettferdig beslutningsprosess, at aktørene som deltar representerer ulike interesser i utfallet av den aktuelle beslutningen, eller ulike representanter beslutningen vil berøre.

Den andre fasen er hvem som skal ta beslutningen, eller hvilket beslutningsforum saken skal legges frem for. I denne oppgaven kan det for eksempel være om beslutningen skal

ligge under styrets kompetanse eller bedriftsforsamlingens. For de som blir berørt av beslutningens konsekvenser, kan det variere hvor de ønsker at beslutningen skal bli tatt. Denne vurderingen vil være ut fra hvilken kontroll eller oversikt de har over deltakerne i de ulike organene, og dermed hvor stor kontroll de har over utfallet av beslutningen (Jacobsen & Thorsvik 2004:291-295). Eksempel kan være hvis daglig leder føler at styret støtter hans vurdering, men at det er større usikkerhet å føre beslutningen for bedriftsforsamlingen, så vil daglig leder forsøke å sørge for at beslutningen tilfaller styret. Hvis omvendt, vil han forsøke å få beslutningen ført for bedriftsforsamlingen. Dette kan også tenkes for de ansatte eller eierne, som regnes som de andre hovedpartene i et selskap.

Når det er fastsatt hvilke aktører som skal ta beslutningen, kommer andre former for makt inn i bildet. Hvis for eksempel ulike eiere har ulike syn på beslutningen, eller de ansatte ikke deler syn med eierne, så vil de i en bedriftsforsamling måtte forsøke å danne allianser med andre representanter i utvalget. De må få flere med på å dele deres syn. Ulike syn på utfallet av beslutningen kan variere med hvilke parter man representerer og hvilke mål de ulike partene har. Her kan det tenkes at eierne ønsker størst mulig utbytte, og det kan variere om de ønsker det på sikt eller med en gang, noe som kan påvirke hva slags strategier eierne legger for beslutningene. Ledelsen vil kunne ønske størst mulig vekst for selskapet, siden det kan gi lederne personlig gevinst i form av høyere status (Jacobsen & Thorsvik 2007). De ansatte vil kunne ønske høyere lønn, bedre maskiner, eller et bedre arbeidsmiljø. Det kan tenkes at eierne ønsker å selge deler av selskapet for å kutte utgifter og for å kunne realisere verdier, mens dette kan føre til at ansatte mister jobben. Her ser vi at så lenge det er flere parter i bildet, vil det være målkonflikter og ulike syn på hva som er det beste for organisasjonen. Selv om alle partene har egeninteresse i det beste for organisasjonen, kan vurderingen av hva som anses som det beste for organisasjonen variere ut fra hvem som gjør vurderingen.

3.5.2 Tre maktnivåer

Videre er det viktig å se på en form for makt som Lukes (2005) beskriver som dagsordensmakt. Mulighet til å påvirke hva som skal og ikke skal på dagsorden, eller hvor en sak skal settes på dagsorden, for eksempel i selskaper, om saken skal behandles av daglig leder, styret eller bedriftsforsamlingen, kan ha stor betydning for utfallet.

Lukes definerer makt ut fra tre nivåer. De to første nivåene tar for seg makt i faktiske beslutningssituasjoner. Her er første nivået makt i faktiske beslutninger i tråd med Robert

Dahls (Dahl i Lukes 2005:16) definisjon av makt: *"A har makt over B i den grad A kan få B til å gjøre noe som B ellers ikke ville gjort"*. Det vil si makt til å kontrollere utfallet i saker som er oppe til behandling. Dette maktforholdet behøver ikke være et gjensidig maktforhold, men er en mer generell maktbeskrivelse enn den jeg gikk ut fra når jeg så på interesse og kontrollperspektivet tidligere.

Det andre nivået tar for seg makt til å kunne sette dagsorden i form av å kunne kontrollere beslutninger som blir behandlet, men også å kunne kontrollere situasjoner slik at beslutninger ikke kommer opp til behandling. Dette er beslutninger Lukes kaller for "ikke-beslutninger". Dette innebærer latente beslutninger rundt interesser det er konflikt om, som ikke kommer opp til de rettmessige beslutningstakerne.

Det tredje nivået Lukes definerer går på evnen til å styre aktørenes interesser i den retningen man ønsker, slik at interessekonflikter ikke kommer opp. Dette er i situasjoner der aktørenes virkelige interesser er i konflikt med maktutøverens interesser. Ved å styre interessene til aktørene, kan maktutøveren kontrollere agendaen slik at aktørenes subjektive interesser overstyrer de objektive interessene aktørene har. På denne måten vil man unngå konflikter i beslutninger, og det vil heller ikke være en synlig konflikt, slik de to foregående nivåene impliserer.

Jeg har nå vært inne på maktsirkler og makt i ulike former og på ulike nivåer. Jeg har sett på arenaer hvor beslutninger blir behandlet, og hvordan disse opererer samtidig og gir ulike muligheter for påvirkning. Jeg har også gjennom interesse og kontrollaspektet sett på ulike egenskaper ved aktørene som kan påvirke deres forhandlingsstyrke i forhandlings-situasjonene. I det følgende beskrives hvordan problemer eller interessekonflikter oppstår, og hvordan interessekonflikter blir ansett som problemer og dermed blir behandlet.

3.5.3 Problemdefinering – identifisering og formidling av problemer

Hvis man hadde gått inn i et styre for 30 år siden og uttalt: "Her har vi et problem, det er ikke noen kvinner i dette styret", så hadde reaksjonen nok vært forundring, eller blitt besvart med: "Og hva så? Er det et problem?" Hadde man kommet inn i et styre i et stort ASA-selskap i dag og sagt det samme, ville reaksjonen vært at dette faktisk var et problem som man måtte ta tak i. Dette eksempelet trekker frem flere spørsmål. Ett er hva skal til for at et problem faktisk oppfattes som et problem? Et annet er hvordan starter slike prosesser og hvem kan starte dem?

Hvordan problemer formuleres, hvordan de formidles og hvordan de identifiseres skjer gjennom kommunikasjon. Hilgartner og Bosk (1988) ser på hvordan problemer dannes, formidles og oppfattes som problemer. De fokuserer på en større arena enn et selskap, men deler av de tankene de presenterer kan overføres til selskaper som er relevant her. For at problemer kan oppstå kreves det at det er en arena der problemet kan identifiseres og defineres som et problem. Ett eksempel kan være bedriftsforsamlingen. Det vil si at medlemmene i bedriftsforsamlingen må identifisere problemet. For at dette skal kunne skje, må noen være bærere av problemet. Det vil si at det må være noen som har et problem, og som presenterer problemet for bedriftsforsamlingen. Dette krever både kapasitet og tyngde. Personene som presenterer problemet må ha rett til å presentere saker for bedriftsforsamlingen, og de må ha tyngde i form av posisjon, kunnskap og evne til å presentere problemet, slik at forsamlingen vil se på det som et problem og behandle det deretter.

Ettersom bedriftsforsamlingen har begrensede ressurser og et begrenset tidsperspektiv, må problemer som legges frem for bedriftsforsamlingen bli ansett som viktige nok. Det vil si at de må kjempe med andre problemer om å bli behandlet. For det første må det gjennom et nåløy i forhold til fastsatte kriterier for hva slags problemer bedriftsforsamlingen kan og skal behandle.

Det neste er å vinne over andre problemer som kjemper om å bli forelagt bedriftsforsamlingen. Ettersom det er styret som i dette tilfellet tar denne beslutningen, vil bærerne av problemene først måtte presentere saken for styret, for deretter å bli ”godkjent” for videre behandling. I styret må problemene kjempe mot hverandre for å komme videre, og her har formidlingen mye å si. Hvordan saken formidles, hva slags grunnlag informasjonen blir presentert med, og hvem og hvordan den presenteres, vil ha noe å si på om problemet ses på som viktig nok. Hadde for eksempel en kjent leder og Ola Nordmann presentert hver sin sak i et styre i et norsk selskap, hadde nok den kjente lederen hatt mye større sannsynlighet for å få sin sak ført videre enn det Ola Nordmann hadde hatt. Posisjon, anseelse og autoritet spiller inn på tyngden i problemet gjennom fremstillingen. Det er dermed ikke hvem som helst som kan presentere en problemstilling, og forvente at den skal bli behandlet. Det er flere kriterier som må oppfylles for at noe blir sett på som et problem og blir ført foran riktig beslutningsorgan.

Hvem som definerer saker (problemer) til behandling i styret og bedriftsforsamlingen, har innvirkning på hvordan saken blir mottatt. Som oftest er det i organisasjoner, definert ut fra stilling, eller posisjon i organisasjonen hvem som kan bære frem problemer for de ulike

organene. For eksempel er det daglig leder som på vegne av ledelsen, presenterer saker for styret i samarbeid med styrets leder. Dette blir dermed et viktig ledd i silingen av hvilke saker som er store nok for å bli ført for styret. Et poeng her er at det er en prosess i forkant av saksbehandlinger, at et problem må bli sett på som et problem før det kan bli behandlet. Det må også bli ansett som et viktig nok, eller stort nok problem for å bli ført for styret, ettersom styret har begrenset med tid. Lederens rolle er derfor sentral i forhold til definisjonen av hva som er problemer, og hvilke problemer som er viktige.

3.6 Lederens rolle, fra demokratisk til autoritær

Jacobsen og Thorsvik (2007) ser på ulike lederstiler. Utgangspunktet for deres beskrivelse av ulike lederstiler er at *”ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd”*. Dette beskriver generell ledelse. I organisasjoner *”er hensikten med ledelse vanligvis å få andre til å arbeide for å realisere bestemte mål, å motivere dem til å yte mer, og få dem til å trives i arbeidet”* (Jacobsen & Thorsvik 2007:381). Ledelse i organisasjoner innebærer å påvirke de ansattes atferd til å realisere de mål bedriften har satt, gjennom å få de ansatte til å utføre de oppgaver de er satt til på en tilfredsstillende måte.

Videre tar Jacobsen og Thorsvik (2007) opp ulike typer av ledere som har ulike fremgangsmåter når det kommer til hvordan de utøver ledelse. Dette beskriver de gjennom en modell av ulike lederstiler. Modellen er fremstilt i form av en skala som går fra en autoritær lederstil til en demokratisk lederstil. I denne modellen vektlegger den autoritære leder en sentralisert beslutningsmyndighet og baserer utøvelsen av ledelse på bruk av makt og ved å kontrollere belønninger. Lederen drøfter ikke problemene med de ansatte, men tar selv beslutningene og formidler disse til de ansatte, ofte gjennom bruk av ordre. Den andre enden av skalaen beskriver en demokratisk lederstil. Den demokratiske lederen fokuserer på samarbeid og det å utvikle gode samarbeidsrelasjoner med sine ansatte. Lederen delegerer beslutningsmyndighet, og oppmuntrer medarbeidere til aktivt å ta del i utformingen av egen arbeidsplass (Jacobsen & Thorsvik 2007: 395-397). Ettersom modellen beskriver en skala, er de to typene lederstiler som er beskrevet her, de mest ekstreme typene. Det er idealtypene av lederstiler som definerer skalaen. Det vil være lederstiler som benytter ulike egenskaper fra hver av de idealtypiske i mange forskjellige kombinasjoner, hvor vekten heller mot den ene

eller andre siden. En lederstil kan hente egenskaper fra begge sider av skalaen, og den kan være mer eller mindre demokratisk eller mer eller mindre autoritær.

Hva slags type leder selskapet har virker inn på hvordan lederen samarbeider med de andre partene i selskapet, og i hvilken grad han trekker med de andre partene i beslutningsprosessene. En demokratisk leder vil for eksempel være mer tilbøyelig til å involvere ansatte i utarbeidelse av informasjon til saksbehandling i styret, enn en autoritær leder vil være. De ansattes innflytelse på beslutninger i saker som angår dem, vil i denne modellen gå fra lite innflytelse med en autoritær lederstil, til mye innflytelse med en demokratisk lederstil (Jacobsen & Thorsvik 2007:396).

3.7 Veien videre

I dette kapittelet er grunnlaget for demokratisk styring av samfunn og arbeidsliv belyst, og gjennom rammeverket som er beskrevet, analyseres i kapittel 6 og 7 ulike forhold ved bedriftsforsamlingen og utviklingen av bedriftsforsamlingen. Jeg har diskutert ulike begrunnelser for, og ulike måter for å utvikle et økonomisk demokrati, som er bakgrunnen for opprettelsen av blant annet bedriftsforsamlingen. Ulike former for demokratiske prosesser kommer frem på ulike måter i det som har blitt det norske bedriftsdemokratiet. Gjennom representative ordninger som styrerepresentasjon, representasjon i bedriftsforsamlingen og tillitsmannsapparatet, får de ansatte delta i beslutningsprosessene i selskapets styrende organer.

Deltakerdemokratiske ordninger sørger for at ansatte gjennom deltakelse i representative ordninger og gjennom ulike utvalg (HMS-utvalg) og råd (bedriftsråd) får innflytelse direkte på arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet de opererer i.

Deliberative demokratiske prosesser er med på å øke innflytelsen ved at nye forhandlingsarenaer åpnes for de ansatte. Større grad av tilgjengelig informasjon, bredere forum for diskusjoner og mer åpenhet i beslutningsprosessens ulike faser, sørger for at de ansatte og deres kompetanse i større grad blir tatt med som grunnlag i beslutninger.

Som vist er det mange offentligheter og maktsirkler som opererer i og rundt arbeidslivet. Dette skaper rom for mange ulike situasjoner hvor aktørene kan påvirke egen arbeidssituasjon. Aktøren innehar ulike roller i ulike situasjoner, som hver kan påvirke på forskjellige nivåer. Rollen som borger, ansatt, fagforeningsmedlem eller styrerepresentant har ulike utgangspunkt for å utøve innflytelse på arbeidssituasjonen. Aktøren vil som ansatt dermed

kunne påvirke arbeidssituasjonen, ved å ut fra sin posisjon spille på de rollene aktøren har tilgjengelig. Gjennom det politiske demokratiet vil aktøren kunne påvirke selskapet eksternt, ved å være med på å definere rammebetingelsene selskapene opererer innenfor. Gjennom beslutningsprosessene kan aktøren påvirke egen arbeidssituasjon gjennom interne forhold og beslutningsprosesser.

Som oftest vil det å utøve innflytelse i selskapet foregå i forhandlingssituasjoner, gjerne som ledd i beslutningsprosesser, som på en eller annen måte får konsekvenser for den ansatte. Ved å se de ulike maktforholdene som ligger i denne prosessen og hvordan de opererer, vil jeg i analysen ha et grunnlag for å kunne se på ulike situasjoner og beskrive nytten de ulike partene vil ha av bedriftsforsamlingen.

Gjennom å beskrive ulike former for demokratiske prosesser, og ved å gå inn på noen beskrivelse av forholdet mellom det politiske demokratiet og arbeidslivs demokrati, er det lagt grunn for å se på hvordan disse forholdene påvirker bedriftsforsamlingens funksjon i forskjellige situasjoner. Ved å beskrive forhold mellom partene i arbeidslivet, der fokuset har vært på interesser partene har og ulike momenter som er med på å gi partene kontroll over deres interesser. Har jeg lagt grunnlaget for en analyse av bedriftsforsamlingen, og partenes nytte av bedriftsforsamlingen, som et ledd i å forklare den utviklingen bedriftsforsamlingen har hatt.

Neste kapittel vil ta for seg datamaterialet denne oppgaven bygger på.

4 Data og metodevalg

Formålet med dette kapittelet er å redegjøre for dataene som er benyttet i denne oppgaven og de metodiske valgene jeg har tatt underveis.

Harriet Holter beskriver forskningsprosessen bestående av flere faser: *”De ulike fasene i forskningsprosessen henger sammen på en måte som gir helhet til prosessen”* (Holter & Kalleberg 1996:12). Fasene Holter beskriver er forforståelsen, valget av forskningsfelt og respondenter, kontakten mellom forskeren og de utforskede, og analysen. I dette kapittelet benyttes fasene nevnt over som grunnlag for gjennomgangen av de innsamlede empiriske dataene, og for redegjørelsen av ulike metoder og analytiske valg jeg har tatt underveis. De to fasene som tar for seg valget av forskningsfeltet og respondenter, og fasen om kontakten mellom forskeren og de utforskede vil bli behandlet sammen, under overskriften forskningsfeltet og informanter.

At jeg i overskriften benytter begrepet informanter, istedenfor respondenter om denne fasen, har utgangspunkt i Holters definisjoner. Skillet i definisjonene går på om personen man intervjuer *”forteller om sosiale sammenhenger de er en del av”* (informanter), eller om de *”forteller om seg selv og sitt forhold til det sosiale liv”* (respondenter) (Holter & Kalleberg 1996:13). Forskjellen ligger i om dataene vi er ute etter omhandler sosiale relasjoner og hvordan de fungerer, eller data om personene selv og hvordan de fortolker sin egen sosiale virkelighet. I forhold til denne oppgaven er jeg ute etter data om bedriftsforsamlingen, og de sosiale sammenhengene som er med på å skape dette organet og dets funksjon. Jeg er ikke ute etter å beskrive eller forklare noe om personene jeg skal intervju. Derfor benytter jeg i denne oppgaven begrepet *”informanter”* der det passer. Dette har også implikasjoner på etiske problemstillinger forskeren står overfor når det kommer til presentasjon av dataene, noe kommer jeg inn på senere under punkt 4.4.

4.1 Forforståelsen

Før jeg startet med denne oppgaven viste jeg ikke hva en bedriftsforsamling var, og det var noe av det som virket spennende. Oppgavens fokus ble utarbeidet i samspill med mine veiledere, ved at de presenterte noen forslag til temaer innenfor det teoretiske feltet jeg ønsket å skrive om. Bedriftsforsamlingen kom opp ettersom det var et tema man ikke hadde mye kunnskap om, og som det heller ikke er skrevet, eller publisert noe om, i senere tid. For å få

en oversikt over hva denne ordningen var og hvilken funksjon den hadde, ble dette en foreløpig problemstilling. Denne har blitt endret gradvis underveis, i takt med informasjonen og innsikten jeg har fått om bedriftsforsamlingen. Utgangspunktet har hele tiden vært en beskrivende oppgave, der jeg skal ta for meg bedriftsforsamlingens utbredelse og ulike funksjoner. Med utgangspunkt i de to nevnte spørsmålene har jeg måttet basere meg på ulike former for datamateriale for å kunne besvare dem. For å finne ut hvor utbredt ordningen er, har jeg basert meg på et kvantitativt datamateriale. For å beskrive bedriftsforsamlingens funksjoner og kompetanseområder, kreves det mer inngående data basert på ulike aktørers erfaringer med fenomenet. Dette er data av en mer kvalitativ karakter.

4.2 Forskningsfeltet og informanter

Jeg vil nå først gå igjennom de kvantitativt rettede dataene, som består av spørreundersøkelsen og foreliggende rapporter. Deretter vil jeg se på de kvalitative dataene, som består av intervjuene og samtalene jeg har hatt under arbeidet med oppgaven.

For å se på utbredelsen av ordningen har jeg fått utført en spørreundersøkelse, samt benyttet foreliggende data samlet av Fafo (Hagen 2008). Jeg har også benyttet foreliggende dokumenter i form av saksregisteret, og årsrapportene til Bedriftsdemokratinemnda, for å finne data om ordningen som ligger tilbake i tid. Dette er data som inneholder informasjon om behandling av saker, og data om antallet saker som er behandlet i nemnda, siden nemnda startet sitt virke etter aksjelovsendringen i 1972.

Til slutt tar jeg for meg et punkt om en undersøkelse jeg har gjort gjennom nettsøk, for å finne informasjon om selskaper som har bedriftsforsamlinger for å utfylle spørreundersøkelsens data.

4.2.1 Spørreundersøkelsen

Høsten 2009 ble det i forbindelse med denne oppgaven sendt ut en spørreundersøkelse, for å forsøke å kartlegge hvor mange selskaper som har bedriftsforsamlinger. For å sende ut undersøkelsen ble programmet Questback benyttet. Det er et e-post-basert program, som benyttes for å sende ut spørreskjemaer til et større antall e-postadresser på en gang. I e-postene som blir sendt ut følger det med en link til en nettside, der undersøkelsen kan besvares gjennom å enkelt klikke seg gjennom svaralternativene. Fordi undersøkelsen ikke

krever mye tid, kan det minske terskelen for å besvare undersøkelsen, og dermed øke svarprosenten til undersøkelsen, noe som ofte er et problem. Hver mottaker blir registrert i Questback-programmet med en unik identitetskode. Dette er for å sikre at mottakeren ikke kan besvare undersøkelsen flere ganger, samtidig som det anonymiserer informantene i undersøkelsen. Programmet registrerer ikke informantens e-postadresse, eller annen informasjon om informanten. Kun identitetskoden som informantens link har i seg, blir registrert.

Utvalg og svarprosent

Populasjonen jeg ønsker å finne ut noe om, er alle selskaper som er pålagt å ha bedriftsforsamling i forhold til aksjelovene. Utvalget undersøkelsen ble sendt ut til, var hentet fra Enhetsregisteret i Brønnøysund. Jeg fikk utarbeidet en liste med alle selskaper med 200 ansatte eller flere. Fra denne listen skilte jeg ut aksjeselskapene, ettersom dette er selskapstypene som faller under aksjelovgivningen der bedriftsforsamlinger er innført.

Alle selskaper som er registret i Enhetsregisteret i Brønnøysund, kan velge å oppgi en kontakt-e-postadresse. Av totalt 727 registrerte aksjeselskaper, var det 328 som hadde registrert e-postadresse i registrene. Av disse var det enkelte adresser som var like. Årsaken kan for eksempel være at selskapene er en del av samme konsern, og derfor har lik kontakt-e-postadresse. Totalt ble undersøkelsen sendt ut til 310 e-postadresser, av disse var det 88 selskaper som besvarte undersøkelsen. 51 e-postadresser fikk vi melding om at ikke eksisterte. Trekker man disse fra totalen ender det med at 259 selskaper mottok undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 34.

Det kan være flere årsaker til den lave svarprosenten. For det første er det selskapene selv som er ansvarlig for å føre inn og oppdatere informasjonen om selskapet i Enhetsregisteret i Brønnøysund. Ettersom 51 av e-postadressene kom tilbake som ugyldige, kan dette være eldre adresser som ikke lenger er i bruk, fordi selskapene ikke har oppdatert informasjonen hos Enhetsregisteret i Brønnøysund. Flere av e-postadressene som var registrert, var generelle adresser til selskapene. Med dette mener jeg e-postadresser til e-postmottak, resepsjoner eller lignende. Det kan føre til at e-posten ikke blir sendt videre til riktig person, eller at de har rutiner for ikke å videresende slike e-poster internt i selskapet.

Et annet problem med å sende ut undersøkelsen på denne måten, er at det kan bli fanget opp av ulike spam-filtre. Dette er filtre som e-postklientene benytter for å sortere ut, og eventuelt slette, uønskete e-poster, eller plasserer dem i en ”søppelpostkasse”. Dermed vil

ikke mottakeren få e-posten i den vanlige innboksen, og med stor sannsynlighet ikke registrere at de har mottatt undersøkelsen.

Vi mottok enkelte henvendelser fra selskaper som ikke hadde bedriftsforsamling, og derfor ikke ønsket å besvare undersøkelsen. Her ser jeg i ettertid at teksten i e-posten som ble sendt ut, kunne vært mer presis i form av at jeg ønsket at alle selskaper, uansett om de hadde eller ikke hadde bedriftsforsamling, skulle besvare undersøkelsen. Undersøkelsen ble sendt ut første gang 1.12.2009, og deretter purret to ganger før jeg avsluttet 21.12.2009.

Tanken bak undersøkelsen var å få en viss fornemmelse av hvor mange som har bedriftsforsamling, og hvor mange av de som ikke har bedriftsforsamling som har en avtale med de ansatte om ikke å ha det. Begge besvarelsene fikk også spørsmål om andel statlig eierskap, der det ble gitt fire svaralternativer. Dette for å se om statlig eller privat eierskap utgjorde en forskjell for om de hadde bedriftsforsamling eller ikke. E-posten som ble sendt ut med undersøkelsen, og spørsmålene i undersøkelsen, er lagt ved som vedlegg til oppgaven. I ettertid ser jeg også at jeg med fordel kunne tatt med et spørsmål angående eierskapsstruktur, for eksempel om selskapet har en sterk eier, eller flere eiere.

I e-posten til undersøkelsen hadde jeg til informasjon lagt ved en lenke til nettstedet Wikipedia, der det var forklart hva en bedriftsforsamling var.

Avgrensninger

Datamaterialet jeg beskriver her er listen over selskapsnavn jeg mottok fra Enhetsregisteret i Brønnøysund. Listen inneholdt samtlige registrerte selskaper med over 200 ansatte, uansett selskapstype. Med avgrensninger mener jeg her de kriteriene jeg la til grunn for hvilke selskaper som skulle motta undersøkelsen.

Den første avgrensningen i materialet ble gjort ved antall ansatte. Her ble alle selskaper med under 200 registrerte ansatte sortert bort. Dette fordi det er her grensen går i aksjelovene for selskaper som er pålagt å ha bedriftsforsamling.

Den neste avgrensningen ble tatt i forhold til selskapstype. Det relevante for oppgaven var selskaper som er pålagt å ha bedriftsforsamling. Dette gjelder aksjeselskaper, og noen former for statlige selskaper. Her valgte jeg å ta bort alle selskaper som ikke var registrert som AS- eller ASA-selskaper. Statlige selskaper ble ikke tatt med i utvalget fordi de faller under egne lover. Bare statlig eide selskaper som er registret som AS eller ASA er tatt med (for eksempel Vinmonopolet AS).

Det blir på grunn av disse avgrensningene noen selskaper som faller utenfor utvalgsgruppen, men som har mulighet til å opprette bedriftsforsamling. Dette er selskaper som har mindre enn 200 ansatte. De kan fortsatt velge å opprette bedriftsforsamling, men det er ikke pålagt. Selskaper som nylig har oversteget 200 ansatte kan også falle utenfor, ettersom selskapet skal ha hatt 200 ansatte eller flere i gjennomsnitt de siste 3 årene. Den siste avgrensningen var å sortere ut de selskapene som hadde registrert en e-postadresse i Enhetsregisteret i Brønnøysund. Selskaper som ikke hadde gjort dette, mottok ikke undersøkelsen.

Eventuelle skjevheter i materialet

Selskaper som ikke hadde registrert e-postadressen sin i Enhetsregisteret i Brønnøysund, vurderte jeg til at ikke påvirket utvalget i en eller annen retning som kunne skape en skjevhet i dataene som var relevante for denne oppgaven.

Når det kommer til hva slags selskaper som besvarte undersøkelsen, kan det tenkes at de største selskapene, selskapene med bedriftsforsamling eller gode bedriftsdemokratiske ordninger, kan ha større tilbøyelighet til å svare, enn selskaper som ikke har slike ordninger. Dette kan skape en skjevhet i materialet. Det vil si at det er en sannsynlighet for at de som har besvart undersøkelsen har bedriftsforsamling, mens de som ikke har svart, ikke har det. Gitt at dette er riktig, vil denne overhyppigheten av positive svar i dette tilfellet være bra i forhold til de data jeg ønsker å få inn, som er selskaper med bedriftsforsamling.

4.2.2 Foreliggende data benyttet i oppgaven

I kapittel 6 benyttes data fra Fafo-rapport: 2008:09 av Inger Marie Hagen. I analysen har jeg satt disse tallene opp mot de dataene jeg selv har fått inn gjennom min spørreundersøkelse. Hagen (2008: 31) har i denne rapporten benyttet data fra tre ulike undersøkelser. Dette er tall fra to undersøkelser Fafo selv har fått utført i 2005 og 2007, og en undersøkelse utført av Handelshøgskolen BI som het "*Det verdiskapende styret*", som ble utført under ledelse av Morten Huse ved BI (Sellevoll, Huse & Hansen 2006). Her er det ikke representasjonsordninger som er i fokus, men som navnet tilsier, verdiskapning i styret. Men undersøkelsen inneholder relevante data om representanter i styrer, og bedriftsforsamlinger.

Fafos undersøkelse i 2007 var en telefonundersøkelse til 1000 daglige ledere i ulike selskaper og konserner. Det var Norstat som gjennomførte denne undersøkelse på oppdrag av Fafo. Denne undersøkelsen har tatt for seg daglige ledere i alle aksje- og

allmennaksjeselskaper. Av disse 1000 daglige lederne var det drøyt 100 selskaper med over 200 ansatte som var en del av utvalget (Hagen 2008:10,31) Som man ser er det et lavt antall selskaper med over 200 ansatte, og funnene kan dermed ikke generaliseres utover det faktiske utvalget, men det gir noen indikasjoner. Tilsvarende viste jeg over til at undersøkelsen jeg fikk utført, hadde 88 besvarelser.

Fafos undersøkelse i 2005 var også en telefonundersøkelse. Her var det Opinionen som utførte undersøkelsen på oppdrag fra Fafo. Denne baserte seg på de 1000 største selskapene i Norge. Her var det 54 styreledere, 250 ledere og 202 ansatterepresentanter som besvarte undersøkelsen. Det var i denne undersøkelsen ikke tatt med spørsmål om bedriftsforsamlingen, men dataene kommer indirekte til nytte i kartleggingen av bedriftsforsamlingen ved å være en indikator, ettersom selskaper med ansatterepresentanter har større sannsynlighet for å ha bedriftsforsamling enn selskaper som ikke har ansatterepresentanter.

BIs undersøkelse fra 2005 tok for seg 1411 ledere, styreledere og styremedlemmer både fra aksjonær- og ansattensiden. Undersøkelsen ble sendt ut via vanlig post. Undersøkelsen tar totalt for seg 2238 selskaper, men bare 1411 av disse selskapene har mer enn 30 ansatte, og dekkes av lovverket om ansatterepresentasjon.

I denne undersøkelsen var det inkludert spørsmål om selskapet hadde bedriftsforsamling. Av selskapene undersøkelsen fikk svar fra, var det totalt 180 styrever i forskjellige AS- og ASA-selskaper. Av disse 180 selskapene er det presisert at 100 av selskapene er registrerte som AS-selskaper og har over 100 ansatte. De resterende 80 selskapene er både selskaper som er registrert på børsen og selskaper som ikke er registrert. Det er usikkert hvor mange av disse selskapene som har over 200 ansatte, og dermed er pålagt å ha bedriftsforsamling (Sellevoll mfl. 2006:7,18).

Bedriftsforsamlinger har bare vært en liten del av materialet i prosjektene, og har ikke fått mye plass i rapportene som er fremlagt. Jeg argumenterer likevel for at mye av dataene er sammenlignbare, ettersom rollene som ansatterepresentant i styret og som ansatterepresentant i bedriftsforsamlingen har flere fellestrekk.

4.2.3 Intervjuene

”Det kvalitative utvalget skal sikre at ulike typer respondenter, situasjoner, prosesser og sammenhenger er med i utvalget. Forskeren leter etter visse typer av begivenheter, ikke etter deres hyppighet” (Holter i Holter & Kalleberg 1996:13).

Jeg har i arbeidet med denne oppgaven vært i kontakt med mange mennesker som på en eller annen måte har, eller har hatt erfaring med bedriftsforsamlinger. Noen av samtalene kan karakteriseres som intervjuer, andre som bakgrunnssamtaler. Bakgrunnssamtalene har blitt gjort med tanke på å få informasjon om ordningen jeg kunne bruke i denne oppgaven, tips om personer jeg burde snakke med, eller informasjon om konkrete eksempler av saker som har blitt behandlet i bedriftsforsamlinger.

Ettersom det ikke finnes et register over selskaper med bedriftsforsamlinger, har jeg benyttet søkemotorer på nettet for å finne frem til selskaper og informanter å ta kontakt med. Jeg har også fått god hjelp av mine veiledere og av Stein Stugu, som alle har et bredt kontaktnett og god kjennskap innenfor feltet.

Intervjusituasjonen

Intervjuene har blitt gjennomført på kontorene til informantene, og i arbeidstiden, ettersom dette har passet best for informantene. Etter min mening har intervjuene vært preget av en hyggelig tone, hvor samtalene har gått flytende. Informantene har vært åpne, og virker å være vant til intervjusituasjoner, mulig på grunn av deres stillinger i arbeidslivet.

Under intervjuene har jeg hatt en delvis strukturert tilnærming. Før intervjuet satte jeg opp punkter jeg skulle fokusere på under samtalen, men hadde ikke noen bestemt rekkefølge eller spesifiserte spørsmål å gå ut i fra. Dette gjorde jeg for å legge til rette for en ”naturlig” samtale, der samtalen ”styrer” temaene. Repstad (1998:65) skriver at det å ha en åpen intervjuguide åpner for en mer naturlig samtale, ved at forskeren må formulere spørsmålene muntlig og underveis i intervjuet. Dette skaper en mer åpen situasjon, for under intervjuer med reserverte personer kan det virke mer avskrekkende å fyre løs med ferdigformulerte spørsmål fra en liste (Repstad 1998). Intervjuguiden benyttet jeg om samtalen gikk langt utenfor relevante temaer. Den fungerte som en huskeliste for å sikre at jeg kom inn på alle temaene jeg hadde satt opp på forhånd. En annen grunn til å ha en åpen tilnærming var at dette er en ordning jeg ikke kjente mye til, og som det heller ikke er skrevet mye om. Jeg måtte på grunn av dette bygge opp kunnskaper om ordningen underveis, og da også gjennom intervjuene og samtalene.

En fordel med en åpen intervjuguide er at man ikke må følge den slavisk, men kan komme med nye spørsmål underveis. Kommer samtalen inn på ukjente sider ved feltet, kan forskeren få lyst til å stille andre spørsmål enn de han har tenkt seg ut på forhånd (Repstad 1998:65). Det er heller ikke et poeng å benytte samme intervjuguide i alle intervjuene. Ulike

informanter i ulike situasjoner kan ha ulike tilnærminger til temaet, og dermed kan det kreves ulike spørsmål og fokusområder fra forskerens side for å få ut viktige data. Ved at informantene kan ha ulike bakgrunner, eller tilknytninger til tema, vil informantene ha ulike forutsetninger for å beskrive temaet forskeren er ute etter, noe som dermed vil kreve forskjeller i intervjuguiden (Repstad 1998:65).

I intervjuene og samtalene jeg har hatt, har jeg snakket med informanter som har ulike interesser i bedriftsforsamlingen, ved at de i flere sammenhenger kommer fra ”hver sin side av bordet”. Informantene har representert både ansatte, eiere og ledere. Blikket på bedriftsforsamlingen har dermed vært forskjellig ut fra hvilke parter jeg har møtt, og det har vært ulike forutsetninger for å vurdere nytten av bedriftsforsamlingens kompetanser. Intervjuguidene har variert fra intervju til intervju, og ofte har jeg plukket med punkter som har kommet opp i tidligere intervjuer og tatt de med meg inn i det neste, for å følge opp nye momenter. For flere av samtalene har jeg ikke hatt intervjuguide, men har tatt notater underveis i samtalen. Intervjuguidene jeg har benyttet er lagt ved som vedlegg.

Utvalget

Valget av informanter til intervjuer ble tatt med fokus på å få tak i sentrale personer med bred erfaring og god kjennskap til feltet. Jeg har snakket med en nåværende leder av en bedriftsforsamling, og jeg har snakket med to tidligere direktører. Jeg har snakket med både en privat og en institusjonell aksjonærrepresentant, og både nåværende og tidligere konserntillitsvalgte. Totalt har jeg hatt 6 intervjuer og samtaler under arbeidet med denne oppgaven. Dette for å forsøke å få en allsidig fremstilling av hvordan ordningen fungerer, hvilke funksjoner ulike aktører vektlegger, og hvorfor det er slik. De sa seg også villige til å møtes flere ganger ved behov, og eventuelt å bli kontaktet gjennom e-post eller telefon hvis jeg kom på flere spørsmål i ettertid.

Jeg fikk stort sett positive svar på de forespørlene jeg sendte ut, selv om noen også forble ubesvart. Til dels har dermed utvalget blitt tatt ut fra tilgjengelighet. Dette både på grunn av tidspresset på oppgaven, og fordi mange av personene jeg ønsket å få samtaler med er veldig opptatte, og ofte lite tilgjengelige.

Utvalget har blitt plukket ut etter den såkalte snøballmetoden. Her benytter man nøkkelpersoner på feltet, som kan foreslå andre informanter forskeren kan intervju (Johannessen, Tufte & Kristoffersen 2006:109). I utvalget har jeg hatt fokus på å få frem ulike situasjoner for bedriftsforsamlingen, og hvordan dette påvirker nytten av ordningen for

partene som er involvert. På grunn av at ordningen er lite utbredt, og i en kombinasjon med forholdsvis dårlig tid, har jeg fokusert på å få en bredde i utvalget, mot det å få kontaktet flest mulig. Enkelte av informantene jeg har snakket med ønsket ikke å bli sitert, men stilte opp for å gi bakgrunnsinformasjon jeg kunne benytte i andre intervjuer, eller informasjon som kunne belyses gjennom foreliggende data.

Jeg har blitt møtt med engasjement fra flere hold, og mange har ment at det var på tide at noen tok for seg bedriftsforsamlingen, siden dette er en ordning det har vært for lite fokus rundt.

Personene jeg har nevnt i oppgaven har fått mulighet til å lese gjennom, og å komme med kommentarer på sitater, før oppgaven gikk i trykken.

4.2.4 Nettsøk

For å finne selskaper som har bedriftsforsamlinger har jeg også foretatt en undersøkelse på nett. Her har jeg søkt opp selskaper som kan ha bedriftsforsamlinger, og gjennom søk i søkemotoren Google. Her har jeg funnet hjemmesider til flere selskaper som opplyser at de har bedriftsforsamlinger, enten i en meny på nettsiden, eller i årsrapporter som ligger tilgjengelig for å laste ned.

Flere av selskapene har jeg også funnet ved å gå inn på hjemmesidene til store institusjonelle eiere som for eksempel Folketrygdefondet, som sitter representert i flere bedriftsforsamlinger. Slik har jeg gjennom en slags snøballmetode, sirklet inn en liste med selskaper som har bedriftsforsamlinger, samt informasjon om eierskap, antall medlemmer i bedriftsforsamlingen og hvem som sitter representert. Den viktigste informasjonen fra denne undersøkelsen er presentert i tabell 6.2.

I referanselisten under nettreferanser er det linker til sidene jeg har hentet denne informasjonen fra. Her er det linker enten direkte til nettsider med informasjon, eller til nedlastbare årsrapporter hvor informasjonen om bedriftsforsamlingen er tilgjengelig. For enkelte av selskapene i listen fremgår det av for eksempel årsrapporten til Folketrygdefondet at de har bedriftsforsamling, og kan derfor hende at ikke har fått en egen link i listen.

4.3 Analysen

Når det kommer til analysen av datamaterialet har fokuset endret seg litt underveis. Fordi jeg ikke hadde noen kjennskap til ordningen på forhånd, var det først en beskrivelse av ordningen og dens utbredelse og funksjoner som stod i fokus. Etter hvert som jeg fikk inn informasjon ble fokuset endret mot utbredelsen av ordningen, og det å forklare hvordan utviklingen har vært og hvorfor, fremstod som det mest interessante. Analysene har basert seg på en blanding av empiri og teoretisk modellbruk.

Jeg har benyttet ulike forklarende begreper som har kommet frem under intervjuene og samtalene, for å fokusere de analytiske punktene rundt enkelte problemstillinger. Holter (Holter & Kalleberg 1996:17) beskriver dette som kategoribasert analyse. *”Forskeren finner frem i intervjuteksten til kategorier av prosesser, begivenheter eller atferdsmåter som enten er betydningsfulle ved at de går igjen i materialet og står i sammenheng med hverandre, eller er viktige i forhold til de teoretiske interessene forskeren har”* (Holter & Kalleberg 1996:17). Eksempler på kategorier jeg har benyttet er ”ettertenksomhetsmekanisme”, eller ”sandpåstrøingsorgan”. Dette er kategorier som beskriver bestemte situasjoner rundt bedriftsforsamlingens kompetanse, og som satt i sammenheng med det teoretiske utgangspunktet for analysen, benyttes for å få et klarere fokus i forklaringene. Det teoretiske perspektivet jeg har benyttet er et interesse- og kontrollperspektiv som er hentet fra flere teoretikere, blant annet Hernes (1975). Dette er et nyttig verktøy for analysen i kapittel 7, der jeg tar for meg ulike forklaringer på hvorfor utviklingen har vært som beskrevet i kapittel 6. Interesse- og kontrollperspektivet kommer frem gjennom at jeg tar for meg de ulike partene i selskapet som har interesse i bedriftsforsamlingen, og den nytten partene har av ordningen. Dette er et nyttig perspektiv, ettersom partenes interesse av ordningen henger sammen med utbredelsen og utviklingen ordningen har hatt.

Analysen er strukturert ut fra at jeg først ser på forklaringer som virker mot ordningen med bedriftsforsamlinger, for deretter å ta for meg forklaringer som virker for ordningen. Til slutt kommer jeg med en oppsummerende avslutning av kapittelet der jeg diskuterer de viktigste momentene opp mot hverandre. *”Analysen er ikke noe som bare utarbeides i en eller to faser, den formes for eksempel under intervjuing, materialbehandling og formidling”* (Holter & Kalleberg 1996:14). Jeg har forsøkt å beskrive over at det analytiske fokuset har endret seg underveis i prosessen. Som Harriet Holter beskriver i sitatet over, er analysen noe som i arbeidet med kvalitative data skjer under hele forskningsprosessen, og ikke bare i

enkelte faser. Forskerens forforståelse og tanker blandes inn i materialet og blir en del av analysen. Jeg har gjennom det teoretiske perspektivet forsøkt å distansere meg fra data-materialet for å få til en mest mulig objektiv analyse.

4.4 Etiske vurderinger

I spørreundersøkelsen ble det lagt ved en lenke til informasjon om informert samtykke (NESH 2006). Der ble det informert om anonymitet, og at undersøkelsen ikke kunne spores tilbake til det enkelte selskap. Anonymiteten blir automatisk tatt vare på i programmet Questback, som undersøkelsen ble sendt ut fra. Alle svar blir i SPSS datafilen registrert som ”anonym”, og kan derfor ikke spores tilbake til den som har besvart undersøkelsen.

Informasjonen jeg var ute etter i undersøkelsen kan ikke beskrives som personsensitiv, men kan være sensitiv for selskapene som ikke følger aksjelovene, ved at de verken har bedriftsforsamling, eller en avtale om ikke å ha det. For disse selskapene kan det være et ønske om ikke å besvare undersøkelsen.

Fremstillingen under er hentet fra Johannessen m.fl. (2006) som tar for seg Per Nerdrums sammendrag av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humanioras (NESH) forskningsetiske retningslinjer (Nerdrum i Johannessen mfl. 2006:93). Her viser Nerdrum til tre hensyn som forskere plikter å ta hensyn til under datainnsamlingen. Dette er ”*retten til selvbestemmelse og autonomi, respekt for privatliv, og å unngå skade.*” Når det kommer til ”*retten til selvbestemmelse og autonomi*” går dette på at informanten skal kunne bestemme over sin egen deltakelse i prosjektet. Informanten skal til enhver tid kunne trekke sin deltakelse uten å oppleve ubehag ved dette. Informanten skal også ha gitt et klart frivillig samtykke til å delta i prosjektet. Både i starten og i slutten av intervjuene informerte jeg om at de til enhver tid hadde mulighet til å trekke tilbake sin deltakelse i prosjektet, og at dette gjaldt både under intervjuet og i etterkant. Informantene fikk også tilsendt materialet som ble benyttet i oppgaven for godkjenning før oppgaven gikk i trykken, slik at de ikke følte at de ble tolket feil, eller fremstilt på en måte de ikke kjente igjen.

Med ”*respekt for privatlivet*” menes at informantene skal kunne kontrollere hva slags informasjon forskeren har adgang til om dem. Informantene skal også vite at alle opplysninger blir behandlet konfidensielt og ikke er identifiserbare, hvis ikke annet er avtalt mellom informanten og forskeren. Alle opplysninger som er benyttet i oppgaven, som ikke er av offentlig karakter, har blitt sendt til godkjenning hos de informantene som har kommet

med informasjonen. Enkelte av informantene har jeg beskrevet med både navn, og navnet på selskapet de arbeider for. I disse tilfellene er dette på bakgrunn av enighet med informanten, og informanten har fått lest stykkene de er en del av og godkjent dette.

Siste punktet tar for seg ”*vurdering av risiko for skade.*” Med dette menes at informantene skal utsettes for minst mulig belastning under og etter intervjuet.

Det er i denne oppgaven ikke personsensitive opplysninger jeg har vært ute etter. Informasjonen jeg har hatt interesse av er den sosial ordningen bedriftsforsamlingen er, ikke om informantenes virkelighetsforståelse, eller følelser. Intervjuene har ikke berørt sensitive opplysninger som kan være sårbare eller vanskelige for informantene å bearbeide i ettertid. De største etiske utfordringene med disse intervjuene er i forhold til anonymisering, og grad av anonymisering. Flere ønsket ikke å bli sitert, eller navngitt i oppgaven. Hvis jeg skulle benytte noe, ønsket de å se hva jeg hadde tenkt å ta med i oppgaven, før de eventuelt godkjente det. I oppgaven har jeg anonymisert de personene som ønsket dette. De andre har jeg, der jeg har følt det har vært viktig for å få frem poenget, benyttet både navn på personen jeg har snakket med, og på selskapet som har vært aktuelt.

I dette kapittelet har jeg gjort rede for datagrunnlaget for oppgaven, og de analytiske verktøyene jeg har benyttet. Dataenes troverdighet har ofte en sammenheng med hvordan de har blitt samlet inn, og hvordan de har blitt behandlet. Forskerens påvirkning av materialet er her sentralt og jeg har derfor redegjort for den rollen jeg har hatt i tolkning og påvirkning av datamaterialet jeg har samlet inn. Jeg har også vært inne på ulike etiske vurderinger jeg har gjort underveis og innvirkningen denne undersøkelsen kan ha på informantene i etterkant.

Før analysen er det viktig å plassere bedriftsforsamlingen. I neste kapittel blir det redegjort for rammene bedriftsforsamlingen opererer innenfor.

5 Rammene for bedriftsforsamlingen

I det følgende belyses lovgivningen rundt bedriftsforsamlingen, og rammene for tolkning av lovteksten. Oppbygningen av aksjeselskaper og plasseringen av bedriftsforsamlingen i selskapsstrukturen, blir også gjennomgått for å gi et bedre bilde av hvordan de ulike organene i selskapet opererer sammen.

Rammene for tolkning legges av tilgjengelige rettskilder. I forhold til bedriftsforsamlingen er det følgende rettskilder: Allmennaksjeloven (LOV-1997-06-13-45), Aksjeloven (LOV-1997-06-13-44), forskrift av 18. desember 1998 nr. 1205 (Representasjonsforskriften), og forarbeider: Ot. prp. nr. 7 (1972-73), NOU 1985: 1, og Ot.prp. nr. 24 (1987-1988). I forhold til rettspraksis foreligger det lite eller ingen relevante dommer på dette området. Forvaltningspraksis i forhold til bedriftsforsamlingen, er praksisen til Bedriftsdemokratinemnda. Nemnda er nedsatt for å behandle søknader om unntak og tvister etter aksje- og allmennaksjeloven, og forskrift av 18. desember 1998 nr. 1205.

Rettskildene jeg har nevnt over er nevnt i forhold til Eckhoffs (2001) rettskildepyramide, som viser den hierarkiske inndelingen av rettskildene og hvordan de samlet setter rammene for den rettslige fortolkningen.

Det har vært flere endringer i aksje- og allmennaksjelovene, men ikke noen som har vært relevante i forhold til bedriftsforsamlingen. Det ble foreslått å oppheve bedriftsforsamlingen i NOU 1992:29, som var en gjennomgang av aksjelovene, men dette ble ikke fulgt opp i Ot. prp. nr. 36 (1993-94).

I denne gjennomgangen støtter jeg meg i stor grad på Gro Grandens bøker om styrearbeid og tillitsvalgte i selskaper og konserner (2009).

5.1 Aksjeselskap

I denne oppgaven er det aksjeselskapsformene som er i fokus. Det er derfor disse selskapsformene som beskrives under. I hovedsak kan man si at forskjellene mellom de ulike selskapstypene ligger i ansvaret selskapet har overfor selskapets gjeld. I følge Granden (2009:21-22) er ansvarlige selskaper eller kommandittselskaper, selskapsformer der deltakerne eller medlemmene har et personlig ansvar for selskapets gjeld. I et aksjeselskap derimot, er aksjonærene bare ansvarlige for det innskuddet de har lagt inn i selskapet. Tapet

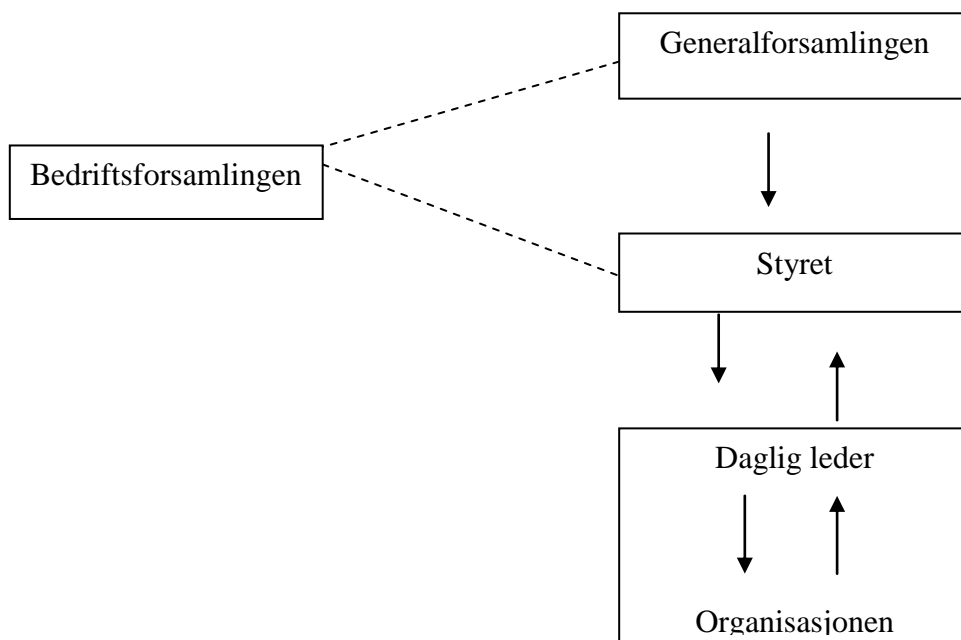
begrenser seg dermed til det aksjonæren har lagt inn i selskapet, og selskapets opparbeidede verdier.

Aksjeselskapene er delt inn i to ulike former. Det er aksjeselskap (AS), og allmennaksjeselskaper (ASA). Forskjellen på disse to typene aksjeselskap ligger i at ASA er laget ut fra en forutsetning om at selskapet kan ha mange eiere, det vil si stor aksjespredning og stor omsetning av aksjene. Et ASA-selskap er forpliktet til å opprette aksjeeierregister i Verdipapirsentralen, mens AS har mulighet til å gjøre dette. Det er også en forskjell i kravet til aksjekapital. For AS er dette 100.000, mens det i ASA-selskaper er 1.000.000 kroner.

Selskaper som er notert på børsen er ASA-selskaper (Granden 2009:21). Hvis det i oppgaven ikke blir oppgitt noe annet, gjelder bestemmelsene for begge selskapstypene, og jeg vil derfor bare benytte betegnelsen aksjeselskap.

Aksjeselskapene har også ett kjennetegn gjennom måten de er organisert på. Her skilles det mellom selskapets eiere og selskapsledelsen. Selskapets aksjonærer legger inn kapital i selskapet (aksjekapital), mens det er styret som står for driften av selskapet på vegne av aksjonærene. Eiernes myndighet er begrenset til det de kan utøve gjennom generalforsamlingen, som er aksjeselskapets øverste organ (Granden 2009:22-37).

Figur 5.1: Aksjeselskapets organisasjon



(Modell hentet fra Granden (2002:35))

Jeg vil nå gå kort i gjennom de ulike delene av modellen for å vise hvordan de fungerer sammen.

5.2 Generalforsamlingen

Generalforsamlingen er selskapets øverste organ. Dette er aksjonærenes forum. I selskaper som ikke har bedriftsforsamling, er det generalforsamlingen som velger styrets medlemmer, med unntak av ansattes representanter.

Generalforsamlingen har myndighet til å fatte bindende vedtak for selskapet i alle saker der beslutningskompetansen ikke faller innenfor bedriftsforsamlingens særkompetanse. Denne særkompetansen blir beskrevet senere i dette kapitlet (Granden 2009:24).

I selskapet er det bare generalforsamlingen som kan gjøre endringer i vedtektene og fastsette årsoppgjør. Alle aksjeeierne har i utgangspunktet stemmerett, og som hovedregel teller hver aksje en stemme. Unntaksvis kan det være ulike aksjeklasser som teller ulikt, men dette skal da nedfelles i vedtektene.

5.3 Styret

Alle aksjeselskaper skal ha et styre. I selskapet er styret underlagt generalforsamlingen, men det er styret som har overordnet ansvar for å forvalte og drifte selskapet. Det er styret som skal organisere selskapet, og sørge for at driften skjer etter vedtektene og de målsettinger satt av generalforsamlingen. Styret skal kontrollere at selskapet drives forsvarlig, og at den økonomiske situasjonen og videre drift er sikret for å ivareta eiernes, samt de ansattes interesser av at arbeidsplassene består og at forholdene generelt i selskapet er gode (Granden 2009:26).

Alle medlemmene av styret eller bedriftsforsamling har de samme rettighetene, pliktene og ansvaret, uavhengig om de er valgt av aksjonærene eller de ansatte. I følge aksjeloven § 17-1 kan selskapet, aksjeeiere eller andre, stille medlemmene av styret ansvarlig for skade påført selskapet, aksjonærene eller andre. Dette gjelder uavhengig om handlingen er utført med forsett, eller er uaktsomt. Det kan også i følge § 17-1 kreves erstatning av medvirkere til påført skade. Dette vil si at styret eller bedriftsforsamlingen som helhet kan stilles til ansvar for felles beslutninger, selv om den påførte skade ikke er gjort med forsett.

5.4 Daglig leder

Daglig leder står for den daglige driften av selskapet, ut fra de retningslinjer som er gitt av styret. Ansvaret og myndigheten til daglig leder er regulert i AS- og ASA-loven. Daglig leder i selskapet er leder av administrasjonen. Administrasjonen klargjør og tilrettelegger saker for behandling i styret. Dette gir daglig leder store muligheter for påvirkning og innflytelse på utfallet av saker, og hva slags saker som kommer opp til behandling (Granden 2009: 27-28).

Daglig leder plikter å informere styret om selskapets virke, stilling og resultatutvikling regelmessig. Daglig leder kan ikke velges som representant i bedriftsforsamlingen.

I selskaper med ansattrepresentanter i styret, skal det fastsettes en styreinstruks. Denne instruksjonen skal lages av styret og skal regulere styrets arbeid og saksbehandling, herav hvilke saker som skal opp til behandling i styret, samt daglig leders oppgaver og plikter ovenfor styret (Granden 2009:29). Det viktige her i forhold til de ansatte er å klargjøre hva slags saker som skal behandles i styret, og hva slags saker daglig leder kan avgjøre på egen hånd. Dette for å sikre at de ansattes rettigheter i forhold til å være med om viktige beslutninger som angår dem selv, og viktige beslutninger for selskapet, blir ivare tatt.

5.5 Bedriftsforsamlingen

Bedriftsforsamlingens plassering i selskapsstrukturen er, som modellen over viser, mellom generalforsamlingen og styret. I selskaper med bedriftsforsamling kan ikke generalforsamlingen overprøve beslutninger gjort av bedriftsforsamlingen. Det samme gjelder overfor styret i selskaper med avtale om ikke å ha bedriftsforsamling, der bedriftsforsamlingens oppgaver er overført til styret. Dette gjelder da saker som normalt blir ført for bedriftsforsamlingen, som jeg vil gå nærmere inn på lengre ned i kapittelet. Dette for å sikre at de ansatte får være delaktige i de store beslutningene som angår dem selv.

5.5.1 Hvor finner vi bedriftsforsamlingene?

Bedriftsforsamling skal som hovedregel opprettes i selskaper med over 200 ansatte, og skal bestå av minimum 12 medlemmer eller flere, men antallet må være delelig på tre. Hvor stor bedriftsforsamlingen skal være fastsettes av generalforsamlingen.

Enkelte selskapstyper er gitt unntak fra aksjelovene. Dette er:

- Aviser
- Nyhetsformidling
- Utenriks sjøfart og boreskip, og/eller bevegelige plattformer
- Bank og finansvirksomhet
- Forsikringsvirksomhet

De fleste av disse selskapstypene går under egne særlover som sikrer representasjon for de ansatte uansett (Granden 2009).

Selskaper med færre enn 200 ansatte kan også opprette bedriftsforsamling på eget initiativ hvis dette er ønskelig.

5.5.2 Avtale om ikke å ha bedriftsforsamling

I representasjonsforskriften (Forskrift 1998: nr 1205: § 38-§39) fremgår det at:

”Det kan i det enkelte selskap inngås en avtale om ikke å opprette, eller å avvikle bedriftsforsamling i selskapet.” Dette ble innført ved endringen i aksjeloven av 1988. Parten som ønsker avtale om unntak fra bedriftsforsamlingen, må fremsette forslaget til avtale til motparten. Forslaget kan fremsettes enten av selskapet, av en eller flere lokale fagforeninger

som representerer to tredjedeler av de ansatte, eller et flertall av de ansatte. I forslaget skal det komme frem hvilke alternativer for økt styrerepresentasjon man ønsker. Hvis det er selskapet som fremsetter forslaget, skal det fremsettes til alle lokale fagforeninger. Hvis de lokale fagforeningene ikke dekker to tredjedeler av de ansatte, skal forslaget legges frem for alle ansatte i selskapet.

Når forslaget er fremmet, skal parten som mottar forslaget innen fire uker meddele den andre part hvorvidt man ønsker å inngå avtale om at bedriftsforsamlingen ikke skal opprettes, eller at den skal avvikles.

Selskapets avtale med lokale fagforeninger eller de ansatte må inngås med forbehold om generalforsamlingens godkjenning, dersom generalforsamlingen tidligere ikke har godkjent en slik ordning. Hvis det ikke oppnås enighet om en avtale, kan man sende søknad til Bedriftsdemokratiet om unntak fra aksjelovene.

Dette vil si at hvis selskapet ønsker å inngå avtale om ikke å opprette, eller å avvikle bedriftsforsamlingen, må de ha et flertall av de ansatte med seg på avtalen. Hvis de ikke får med seg de ansatte, blir det heller ingen avtale. Dette gir de ansatte en form for makt i forhold til om de ønsker bedriftsforsamlingen eller ikke.

I følge praksis på søknader om unntak gjennom Bedriftsdemokratiet, godkjennes vanligvis søknader hvis de ansatte ikke gjennom valget viser interesse for problemstillingen, enten ved at de ikke stiller til valg, eller hvis det er få som stiller og det blant disse er et klart flertall for å avvikle bedriftsforsamlingen. Hvis det på den andre siden hadde blitt søkt, selv om de ansatte hadde stemt i mot, ville de ikke fått medhold i nemnda. Dette er viktig i forhold til at det er de ansatte som har den største makten i forhold til om selskapet skal ha bedriftsforsamling eller avvikle den. Ledelsen kan ikke avvikle uten å ha en avtale med et klart flertall av de ansatte, eller fagforeninger som representerer minimum 2/3 av alle ansatte i selskapet.

Hvis på den andre siden de ansatte ytrer ønske om å avvikle bedriftsforsamling, men ikke får med seg ledelsen på en avtale, stiller det seg nok annerledes. På samme måte ville det da ikke blitt noen avtale, og selskapet måtte fortsatt beholdt bedriftsforsamlingen. Men dette har det ikke vært søknad om til Bedriftsdemokratiet om ennå.

Avtalen mellom partene skal inneholde opplysninger om antall ansatte. Hvis avtalen er inngått mellom ledelsen og fagforeninger som representerer minimum to tredjedeler av de ansatte, skal antall ansatte og antall medlemmer i fagforeningene på avtaletidspunktet, fremgå i avtalen. Avtalen skal også angi hvilken form for ekstra representasjon de ansatte skal ha, i

tillegg til den som følger av aksjelovene. Det vil si det antallet ekstra representanter de ansatte skal få, utover det antall som står i selskapets vedtekter på avtaletidspunktet.

De oppgavene som vanligvis tilfaller bedriftsforsamlingen, vil ved en slik avtale tilfalle styret.

5.5.3 Hvem består bedriftsforsamlingene av?

Bedriftsforsamlingen skal bestå av minimum 12 medlemmer. Det er generalforsamlingen i det enkelte selskap som bestemmer antallet, som må være delelig med tre. 2/3 av medlemmene skal være valgt av generalforsamlingen, og 1/3 skal være valgt av og blant de ansatte.

Personer som sitter i styret eller er observatører i styret, kan ikke velges inn som medlemmer i bedriftsforsamlingen. Dette gjelder også daglig leder av selskapet. Medlemmer av bedriftsforsamlingen velges normalt inn for en toårsperiode, men dette varierer litt fra selskap til selskap. Under denne perioden kan medlemmer som er valgt av generalforsamlingen, bli satt ut av vervet, dersom dette blir vedtatt med et alminnelig flertall av generalforsamlingen. Dette gjelder ikke for medlemmer av bedriftsforsamlingen som representerer de ansatte. De kan ikke settes ut i perioden de er valgt inn for, verken av generalforsamlingen eller av de ansatte. Unntak for dette er hvis representanten for de ansatte enten blir avskjediget eller sier opp sin stilling, ettersom han/hun da ikke lenger er ansatt i selskapet (Lindkjølen 2009).

5.5.4 Bedriftsforsamlingens kompetanseområder

Valg av styret

En av bedriftsforsamlingens viktigste oppgaver er å velge styrets medlemmer og styrets leder. I utgangspunktet skal dette gjennomføres som et flertallsvalg, der kandidatene med flest stemmer blir valgt inn. En tredjedel av bedriftsforsamlingens medlemmer kan til enhver tid kreve nyvalg av styremedlemmene. De kan også kreve at valget skal foregå som forholdstallsvalg. Halvparten av de ansattevalgte kan kreve å få gjennomført gruppevis valg, der generalforsamlingens kandidater og de ansattes kandidater stemmes på gruppevis. Det er for øvrig bare de ansattevalgte som kan kreve dette, og gruppevis valg går i så tilfelle foran

retten til å kreve forholdstallsvalg. I allmennaksjeselskaper er det i tillegg krav til at begge kjønn skal være representert i styret (Granden 2009:31-32).

De ovennevnte bestemmelsene er der for å sikre at de ansatte skal få valgt styremedlemmer blant de ansatte, og slik at ikke de aksjonærvalgte medlemmene av bedriftsforsamlingen kan velge styremedlemmer blant de ansatte i strid med de valg de ansatte selv gjør (Stugu:2009). 1/3 av bedriftsforsamlingen, som tilsvarer andelen ansatterepresentanter, kan kreve at de ansatte skal være representert med inntil 1/3, men minst 2 av styrets medlemmer med varamenn. Gjennom dette punktet er de ansatte sikret rett til representasjon i styret.

Fordelingen av representantene i styret skal være nedfelt i selskapets vedtekter. Hvis det er fastsatt at bedriftsforsamlingen skal velge styrets medlemmer, skal begge kjønn være representert når det skal velges to representanter eller flere. Det samme gjelder for varamedlemmer.

5.5.5 Antall styremedlemmer i bedrifter med og uten avtale om bedriftsforsamling

Om bedriftsforsamlingen blir avvirket og selskapet fortsatt har over 200 ansatte, har de ansatte krav på enten minimum 3 representanter med varamedlemmer, eller 2 representanter med varamedlemmer og 2 observatører med varamedlemmer i selskapets styre, alternativt 1/3 av styrets medlemmer, i tillegg til den ekstra representasjon som kommer frem av aksjelovene. Ettersom det i lovteksten står ”inntil en tredel”, og ”minst to”, gjør dette at det totale antall styremedlemmer er med på å bestemme hvor mange representanter de ansatte har krav på. Hvis styret har 6-8 medlemmer vil de ansatte ha krav på 2 representanter. Hvis styret har 9-11 medlemmer, har de ansatte krav på 3 representanter (Stugu 2009:20).

Forskjellen på en observatør i styret og en representant i styret, ligger i de ulike rettighetene de har på styremøtene. Observatøren har ikke stemmerett på møtene, og heller ikke rett til å protokollere uenighet, men det har styremedlemmene. Ellers skal observatørene, på samme måte som styremedlemmene, alltid innkalles til møter, og de skal motta de samme dokumenter som styremedlemmene. En annen forskjell er at observatørene ikke er ansvarlige for styrets beslutninger, det er styremedlemmene som kan bli stilt til ansvar for de beslutninger de fatter i ettertid (Granden 2009:96).

Det kan i følge Stugu (2009) se ut som om de fleste selskapene legger seg på enten 8 eller 11 medlemmer i styret, som i begge tilfeller gir eierne størst mulig flertall. Hvis styret med bedriftsforsamling er satt til for eksempel 8 medlemmer, har de ansatte krav på 2 av 8 representanter. Dermed har eierne 6 av 8 representanter og har altså et klart flertall. Hadde styret bestått av 6 medlemmer hadde styrkeforholdet vært annerledes. De ansatte ville fortsatt hatt krav på 2 av 6 representanter, noe som hadde ført til at eierne bare hadde hatt 4 av 6 representanter i styret.

Hagen (2010:266) viser til at styrene generelt er større der de har ansatterepresentanter, og at størrelsen på styret øker tilsvarende antall representanter fra de ansatte. Hagen viser til at to ansatterepresentanter ser ut til å være det vanligste antallet, og at tre eller flere ansatterepresentanter bare kommer frem i noen tilfeller. Når det kommer til selskaper med over 200 ansatte er N (utvalget) veldig lav (18). Hagen (2010:267) skiller her mellom selskaper med bedriftsforsamling og selskaper uten bedriftsforsamling. I selskapene med bedriftsforsamling har 50 % det antall representanter loven tilsier, mens 28 % har flere representanter enn de er pålagt. 22 % av selskapene har færre representanter enn de er pålagt. I selskaper uten bedriftsforsamling er det 52 % som har antall representanter i tråd med loven, mens ingen selskaper har flere enn loven tilsier. Derimot har hele 48 % færre representanter enn pålagt. Selv med lav N er dette en betydelig forskjell.

Hvis partene kommer frem til at de ansatte skal få en ekstra representant i styret, kan de enten utvide styret med en representant, som da blir den ekstra ansatterepresentanten, eller de kan fortsette med at styret skal bestå av 8 representanter, og at eierne (ledelsen) dermed velger ett medlem mindre til styret. Ved å la den ekstra ansatterepresentanten utvide styret med ett medlem fra 8 til 9 medlemmer, vil eierne fortsatt sitte med $\frac{2}{3}$ av representantene, selv etter at de ansatte har fått inn en ekstra representant som kompensasjon. I praksis fører det til at de ansatte kun oppnår $\frac{1}{3}$ representasjon, og dermed endrer ikke styrkeforholdet i styret seg nevneverdig. Hvis ansatterepresentanten "tar" en plass i styret fra eierne, vil de ansatte sitte med 3 av 8 representanter i styret, og dermed ha over $\frac{1}{3}$ representasjon. Det er den første muligheten her av disse to som er mest utbredt.

Det skal i selskapets vedtekter settes en ramme for hvor mange medlemmer styret i selskapet skal bestå av, for eksempel: styret i Selskapet AS skal bestå av 7-9 medlemmer. Innenfor disse rammene kan dermed generalforsamlingen bestemme hvor mange medlemmer styret til enhver tid skal ha. De kan ikke utvide antall aksjonærvalgte medlemmer slik at

poenget med kompensasjon for å avvikle bedriftsforsamlingen, gjennom ekstra representasjon for de ansatte, blir borte (Granden 2009:138-139).

5.5.6 Beslutningsmyndighet

Bedriftsforsamlingen skal etter forslag fra styret fatte avgjørelser i saker som gjelder:

- Investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser.
- Rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endringer eller omdisponeringer av arbeidsstyrken.

Beslutningene tatt av bedriftsforsamlingen kan ikke overprøves av generalforsamlingen. Det er bare etter forslag fra styret at bedriftsforsamlingen kan fatte vedtak. Det er ikke slik at de må følge styrets forslag til vedtak. De kan også forkaste styrets forslag og komme med eget vedtak. Dette vedtaket kan både være fattet på grunnlag av informasjon gitt av styret, men også på bakgrunn av informasjon innhentet av bedriftsforsamlingens medlemmer. Dette er for å sikre at saker det fattes vedtak om, er fullstendig utredet og opplyst (Granden 2009:32).

Det har ikke noe å si for om saken skal, eller ikke skal opp i bedriftsforsamlingen, om det er positive eller negative konsekvenser for de ansatte. Her for eksempel om det er oppsigelser, eller nye ansettelser.

Det er to ulike områder bedriftsforsamlingens kompetanse omfatter, økonomi og arbeidstakerne. Investeringens størrelse må vurderes ut fra egenkapital og likviditet. Her kommer også en vurdering om i hvor stor grad det vil påvirke de ansattes situasjon. Når det kommer til endringer som omfatter en betydelig del av de ansatte, er det en tommelfingerregel at dette gjelder når beslutningen omfatter 10 % eller flere av de ansatte i bedriften (Granden:2009:33).

Bedriftsforsamlingen kan også vedta anbefalinger til styret. Dette gjelder en hvilken som helst sak. Anbefalingen kan enten være på bakgrunn av en sak forelagt av styret, eller det kan være en anbefaling på en sak bedriftsforsamlingen tar opp etter eget initiativ (Granden 2009).

I følge forskriften er det viktigste hensynet i forhold til om saker skal opp i bedriftsforsamlingen eller ikke, som følger:

”Når det gjelder spørsmål om å foreta en nærmere avgrensning av bedriftsforsamlingens funksjons- og ansvarsområde, er det avgjørende å være merksam på det hensyn som ligger bak bestemmelsen, nemlig å gi representanter for de ansatte anledning til å delta i drøfting av avgjørelser av saker som har særlig betydning for de ansatte” (representasjonsforskriften 1998 nr. 1205)

Dette innebærer at den skjønnsmessige vurderingen av sakens utfall skal ta spesielt hensyn til konsekvensene den har for de ansatte når det kommer til om saken skal behandles i bedriftsforsamlingen eller i styret. Har den store konsekvenser for de ansatte, om det er selskapets økonomiske situasjon eller personal endringer, skal saken føres for bedriftsforsamlingen. Vurderingen av dette varierer fra selskap til selskap og situasjon til situasjon.

5.5.7 Tilsyns- og kontrollopgaver

Ut fra aksjelovene, skal bedriftsforsamlingen føre tilsyn med styrets og daglig leders drift av selskapet. Bedriftsforsamlingen skal sørge for at bedriften styres på en forsvarlig måte innenfor de lover og vedtekter som gjelder for bedriften. Ethvert medlem, og observatør på møte i bedriftsforsamlingen, kan kreve opplysninger om driften av selskapet hvis de finner dette nødvendig. Dette for å hjelpe bedriftsforsamlingen med kontroll og tilsynsoppgavene ovenfor styret. Styrets leder og daglig leder har møteplikt i bedriftsforsamlingen. Andre medlemmer og observatører i styret kan møte i bedriftsforsamlingen, så fremt annet ikke er bestemt for anledningen. De som møter i bedriftsforsamlingen er pålagt å svare på spørsmål stilt av bedriftsforsamlingen. De kan da enten svare på møtet, eller undersøke saken nærmere og avgi svar på et senere møte (Granden 2009:34).

Bedriftsforsamlingen kan selv sette i gang undersøkelser, eller nedsette et utvalg til å gjøre dette ut fra aksjelovene. Dette kan være saker som generelt gjelder selskapets forvaltning, eller spesifikke saker eller foretningstilfeller.

Bedriftsforsamlingen har også som oppgave å komme med en uttalelse til generalforsamlingen om resultatregnskapet og balansen bør godkjennes eller ikke. I denne forbindelse skal de også gi uttalelser om hvordan styret foreslår å bruke overskudd, eller forslag til dekning av et eventuelt tap. Medlemmene av bedriftsforsamlingen kan stilles til

ansvar hvis de ikke følger opp kontrollplikten de er pålagt gjennom aksjelovene (Granden 2009:33-34).

5.6 Bedriftsdemokratinemnda (BDN)

Bedriftsdemokratinemnda oppnevnes i Representasjonsforskriften kapittel 5, og er nedsatt for å behandle søknader om unntak og tvister etter representasjonsforskriften. Nemndas opprettelse og grunnlaget for dens praksis, fremgår av representasjonsforskriften § 40-45.

Nemnda skal bestå av en leder og to representanter som skal være uavhengige arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjoner. Lederen skal oppfylle vilkår som er foreskrevet høyesterettsdommere. Videre skal nemnda bestå av to medlemmer med varamedlemmer fra både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Medlemmenes funksjonstid er på tre år.

Jeg har i dette kapittelet gått igjennom de viktigste rammene for bedriftsforsamlingen i forhold til lovverket rundt ordningen, og plasseringen ordningen har i selskapsstrukturen til aksjeselskapene. Dette tar for seg bedriftsforsamlingens rolle, kompetanse, begrensninger og dens plassering i selskapet, og gjør det lettere å se sammenhengene jeg beskriver senere i oppgaven.

5.6.1 Konsernordninger

Konserner kan organiseres på mange måter, men hovedreglen er at et konsern består av et morselskap, med ett eller flere datterselskaper. De enkelte selskapene i konsernet regnes som selvstendige rettssubjekter, og er dermed ansvarlige for egen økonomi. Med dette menes at morselskapet ikke er ansvarlig for forpliktelser i datterselskapet ut over det som er investert i aksjekapitalen. Det er de samme reglene som gjelder når det kommer til begrenset ansvar, som beskrevet i kapittel 5. Dette innebærer også at morselskapet ikke kan fatte rettslig bindende forpliktelser på datterselskapets vegne, men dette må gjøres av generalforsamlingen i selskapet. Når et datterselskap er heleid av et morselskap, vil generalforsamlingen i datterselskapet bestå av styret i morselskapet (Granden 2002:29-37). I praksis vil morselskapet kunne fatte beslutninger for datterselskapene, men det må gå igjennom generalforsamlingen i datterselskapet. Granden (2002) hevder at på grunn av dette, vil bedriftsdemokratiske hensyn om medvirkning og medbestemmelse tilsi at de ansatte i datterselskapene bør være representert i morselskapets styre eller bedriftsforsamling.

Ettersom det er mange ulike løsninger på organisering av konserner, vil det måtte designes en tilfredsstillende ordning for ansattes medbestemmelse i det enkelte konsern. I følge Ot.prp.nr. 24 (1987-88) har Bedriftsdemokratiet ofte skreddersydd løsninger for ansatterepresentasjon i de tilfeller selskaper har gått over til konsernordninger.

Selskaper kan søke Bedriftsdemokratiet om godkjenning til å opprette en konsernordning for ansatterepresentasjon i selskapet. Dette vil si at det i hele konsernet eller i grupper av foretak, opprettes felles representasjon for de ansatte. Alle ansatte får dermed stemmerett og blir valgbare til styret og eventuelt bedriftsforsamlingen i morselskapet. Hvis ikke annet blir godkjent av Bedriftsdemokratiet, beholder de ansatte fortsatt representasjon i de enkelte datterselskaperes styre (NOU 2010:1:76-77). I dag må det søkes Bedriftsdemokratiet om godkjenning for en slik ordning. Dette sikrer at de ansattes rettigheter blir ivaretatt, spesielt med hensyn til de ansatte i morselskapet, slik at de i den nye ordningen ikke mister sin representasjon i selskapet når representantene fra datterselskapene kommer inn. Årsaken til at representasjonen blir lagt til morselskapet, er at en bedriftsforsamling i et datterselskap ikke vil ha stor betydning verken for de ansatte eller for eierne, ettersom de store sakene i stor grad blir tatt gjennom morselskapet. Det vil i de fleste tilfeller også bety at selskapet bare vil ha en eier, morselskapet, og dette reduserer verdien av å ha bedriftsforsamling i datterselskapet for alle parter. Hvis selskapet velger å ha bedriftsforsamling, vil det være til det beste for de ansatte at denne blir organisert i morselskapet i konsernet. De ansatte får da mest mulig innflytelse på beslutninger, både for konsernet som helhet, men også for de enkelte datterselskapene.

På 1970-tallet var det vanlig å opprette bedriftsforsamling i morselskapet når selskap fikk godkjent konsernordning. De ansatte ble dermed representert i både bedriftsforsamling og styret i morselskapet, og som oftest i datterselskaperes styre. De senere år har dette blitt mindre vanlig, og de ansatte får oftere utvidet representasjon i styret i morselskapet istedenfor at det opprettes bedriftsforsamling.

6 Utbredelsen av bedriftsforsamlinger

Oppgavens tema er definert som forskningsspørsmål i punkt 1.1:

*Hvor utbredt er ordningen med bedriftsforsamling og hvordan har utviklingen vært over tid?
Finnes det noen fellestrekk for hvor i arbeidslivet vi finner selskaper med bedriftsforsamling?*

*Hvorfor har ordningen med bedriftsforsamling ikke hatt den utviklingen som var tenkt?
Hvorfor er det så få selskaper som har bedriftsforsamling? Hvorfor velger de som har
bedriftsforsamling å fortsette med ordningen?*

I kapitlene 1-5 har jeg lagt grunnlag for å kunne vurdere temaene. Dette og neste kapittel vil i store trekk inneholde analysene knyttet til hvert sitt av disse spørsmålene.

Utbredelsen av ordningen er hovedtema for dette kapittelet. Lovpålegget om bedriftsforsamling er innholdsmessig klart, men upresist utformet, som jeg har vært inne på tidligere. Dette kommer også tydelig tilsyne når fokus er tallfesting av bruken av bedriftsforsamlingen. Siden det ikke er noen sentral registrering av bedriftsforsamlinger er det en vanskelig jobb.

Jeg benytter Bedriftsdemokratinemndas vedtaksregister, som blant annet behandler søknader om unntak fra plikten til å ha bedriftsforsamling, for å se på utviklingen ordningen har hatt over tid. Fordi det etter aksjelovsendringen i 1988 har vært åpning for selskapene til å inngå avtaler internt, er det vanskelig å spore utviklingen etter det. Slike avtaler registreres verken i Bedriftsdemokratinemnda eller i Enhetsregisteret og den videre tallanalysen baserer jeg derfor på egen og andres undersøkelser.

Etter å ha sett på den lovfestede unntaksmuligheten i punkt 6.1.1, vurderer jeg selskaper med styrerepresentasjon i punkt 6.2.1. Ut fra at Hagen (2008) har funnet en sammenheng mellom selskaper som har styrerepresentasjon og de som har bedriftsforsamling, gir denne delen av analysen en oversikt over kriterier for hvor det vil være mest sannsynlig å finne selskaper med bedriftsforsamling. Tallene fra undersøkelsene jeg har lagt til grunn er ganske sammenfallende, i forhold til hvor stor *andel* av selskapene som faktisk har bedriftsforsamling. Jeg går ned i tallene fra alle undersøkelsene og ser nærmere også på det konkrete *antallet* selskaper. Det er imidlertid et stort sprik som indikerer at mange selskaper

verken har benyttet lovens unntaksmuligheter eller har opprettet bedriftsforsamling.

Denne delen av analysen avsluttes i punkt 6.4 med en vurdering av de tallmessige funnene.

6.1 Tall fra Bedriftsdemokratinemnda

6.1.1 Innledning

I kapitel 5 ble Bedriftsdemokratinemndas oppgaver beskrevet. Nemnda behandler alle tvistesaker, og behandler alle søknader om unntak fra de lovpålagte bedriftsdemokratiske ordningene. I Bedriftsdemokratinemndas register er det dermed en oversikt over alle selskapene som har søkt om unntak fra å ha bedriftsforsamling fra ordningen ble innført, og frem til 2010. Etter en gjennomgang av registeret, tall fra Engelstad og Quale (1977) og Stugu (2009), vil jeg her gå igjennom utviklingen med bruken av ordningen med bedriftsforsamling.

6.1.2 Søknader om unntak

Vedtaksprotokollene viser i de første årene etter aksjelovsendringen, at det ofte ble praktisert midlertidige løsninger, for å forenkle overgangen for selskapene. Nemnda ga midlertidige utsettelse for opprettelse av bedriftsforsamling, og midlertidige løsninger på ulike valgordninger, slik at bedriftene kunne tilpasse seg den nye ordningen.

Det var vanlig at de midlertidige vedtakene inneholdt tidsfrister for å gå tilbake til normalordningen (å opprette bedriftsforsamling), eller for å sende en utvidet søknad til Bedriftsdemokratinemnda. Dette var for å sikre at de midlertidige vedtakene ikke endte opp som permanente løsninger. De midlertidige løsningene ble i hovedsak praktisert i starten, og fra ca 1976 og utover var de fleste vedtakene permanente, hvis det ikke var spesielle situasjoner som var grunnlaget for selskapets søknad.

Alle de midlertidige vedtakene ble gitt med forbehold om at forholdene i selskapet ikke endret seg, eller at selskapet ved en senere anledning sendte en ny søknad, hvor de ønsket en endring i vedtaket.

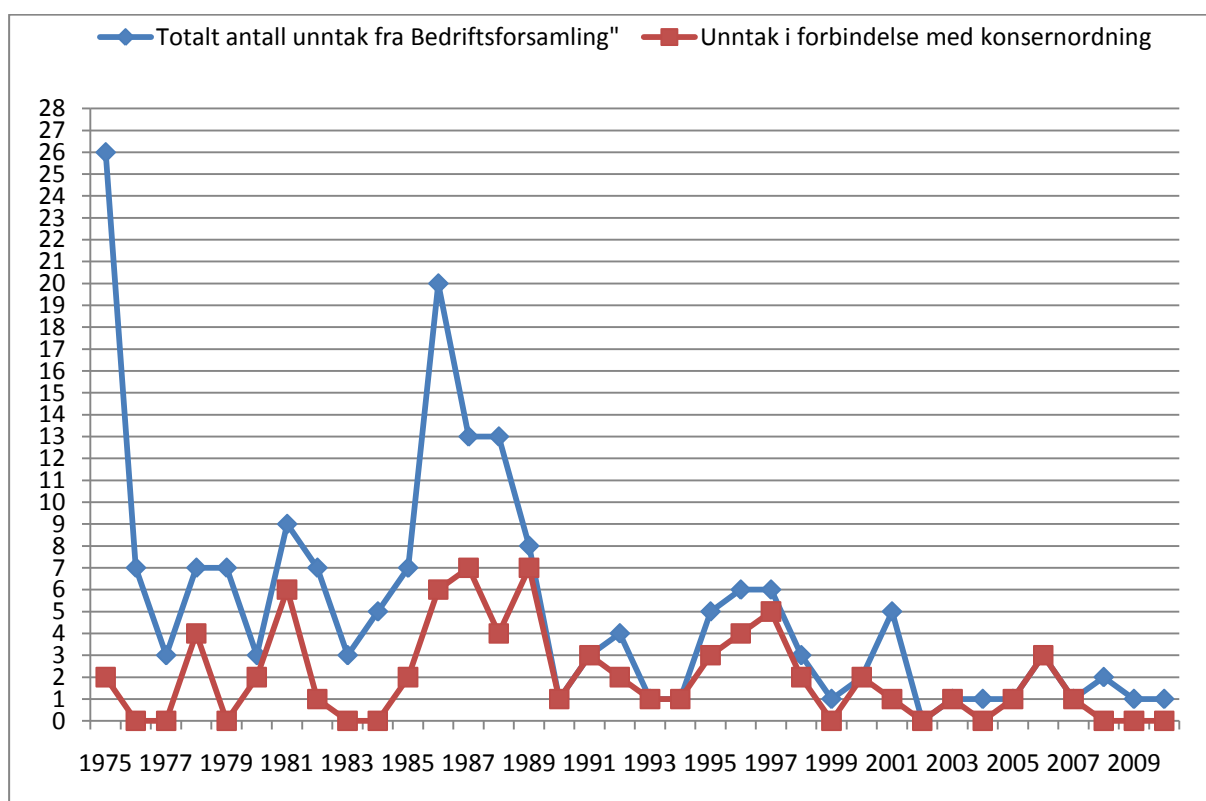
I Engelstad og Quales (1977) undersøkelse har de tall fra 1972 til 1974. Studien viser at i de to første årene etter aksjelovsendringen var det 44 selskaper som søkte Bedriftsdemokratinemnda om unntak fra bedriftsforsamling. Ettersom det var ca 270

registrerte selskaper i 1974 med over 200 ansatte, vil det si at ca 1 av 6 selskaper som var pålagt å ha bedriftsforsamling, fra starten av ønsket unntak fra ordningen.

Etter en gjennomgang av vedtaksregisteret til Bedriftsdemokratinemnda, fra 1975-1985, finner jeg at 84 selskaper har søkt om og fått godkjent unntak fra bedriftsforsamling. Dette er et snitt på over 8 selskaper i året. I tillegg kommer 20 selskaper som har fått godkjent unntak fordi de inngår som datterselskaper i konserner, men her ble ofte bedriftsforsamling opprettet i morselskapet.

Totalt vil det si at fra 1972 til 1985 har 128 selskaper søkt om, og fått godkjent unntak fra bedriftsforsamling. Dette er 44.4 % av det totale antall selskaper som var pliktig til å opprette bedriftsforsamling i 1974. I denne perioden har det vært både frafall og tilvekst av selskaper, men tallene viser uansett at det var en betydelig andel som søkte nemnda om unntak.

Figur 6.1: Søknadsstatistikk Bedriftsdemokratinemnda



(Kilde: Tall fra Bedriftsdemokratinemnda og Stugu 2009:11)

Tabellen over viser årstallene vannrett og antall selskaper loddrett. Den blå streken viser til totalen av selskaper som har søkt om unntak det aktuelle året og som har fått søknaden godkjent. Den røde streken viser til hvor stor del av det totale antall søknader det året, som skyldes at selskapet har gått over til konsernordning.

Fra 1988 viser tabellen at antall selskaper som søker Bedriftsdemokratinemnda om unntak faller drastisk. Det var i 1988 aksjelovene ble endret og muligheten for interne avtaler i selskapene ble innført. Som tabellen viser førte dette til betydelig færre søknader til nemnda etter dette.

Tabellen viser at 57 selskaper søkte nemnda om unntak i perioden mellom 1986 og 2010. Med tanke på at det totalt er registrert 674 selskaper i Norge med over 200 ansatte i Enhetsregisteret i Brønnøysund, pr. høsten 2009, blir dette en betydelig andel, spesielt i forhold til avtalemuligheten som nå var en mulighet, og som ikke blir registrert. De 57 selskapene som er registrert av Bedriftsdemokratinemnda er bare de selskapene som har organisert for dårlige valg internt, slik at de i følge aksjelovene må søke nemnda om godkjenning for å avvikle eller ikke opprette bedriftsforsamling.

Totalt fra 1972 og frem til mars i år, har nemnda godkjent 233 unntak fra hovedregelen om bedriftsforsamling. Ettersom det må regnes med frafall og tilvekst i antall selskaper kan man ikke summere dette til at 233 av dagens 674 selskaper med over 200 ansatte har fått godkjent unntak. Men dette viser at en stor del av de selskaper som fra 1972 og til i dag har vært pliktige til å opprette bedriftsforsamling, ikke ønsker å ha ordningen. Hvor mange er det i tillegg som har inngått avtaler internt i selskapene om at de ikke skal ha bedriftsforsamling?

Ettersom det ikke er registreringsplikt på om selskapene har eller ikke har bedriftsforsamling, finnes det ingen registre som følger dette opp, og dette skaper store mørketall. Den manglende oppfølgingen kan føre til at ordningen ikke blir etterfulgt, dermed blir den heller ikke håndhevet. Dette gir rom for at selskaper kan unngå at bedriftsforsamling blir et tema.

6.2 Hva sier undersøkelsene

I punkt 6.1 gikk jeg gjennom tall fra Bedriftsdemokratinemnda. Nå vil jeg se på undersøkelser som omhandler bedriftsforsamlinger. Siden det er såpass lite tallmateriale som omhandler bedriftsforsamlinger, vil jeg også se på undersøkelser som omhandler styrerepresentasjon. Deretter vil jeg gå inn på tall som direkte omtaler bedriftsforsamlinger og se hvor mange selskaper ulike undersøkelser anslår benytter ordningen.

6.2.1 Forholdet mellom styrerepresentasjon og bedriftsforsamling

Grunnen til å se på tall om styrerepresentasjon er at Hagen (2008) viser til at det er en sammenheng mellom selskaper som har styrerepresentasjon og selskaper som har bedriftsforsamling. Bedriftsdemokratiske ordninger henger ofte sammen ettersom en bedriftsdemokratiskordning ofte avler flere (Hagen 2008). En oversikt over selskaper med og uten ansatterepresentanter, vil derfor kunne være en indikasjon på hvor det er størst sannsynlighet for å finne selskaper med bedriftsforsamling.

Rollene som ansatterepresentant i hhv. styrer og bedriftsforsamling er begge utslag av representative bedriftsdemokratiske ordninger. Selskaper som har ansatterepresentanter i styret, vil ofte ha et fokus på bedriftsdemokratiske ordninger generelt, og vil derfor være et mer sannsynlig sted å finne også bedriftsforsamling. Dessuten kan en sammenheng være begrunnet i lovgivningen, som pålegger selskaper med over 200 ansatte å ha både bedriftsforsamlinger og ansatterepresentanter i styret.

6.2.2 Undersøkelse om styrerepresentasjon

Jeg vil nå gå igjennom tall fra Hagen (2008) som tar for seg ansatterepresentanter i styrer. Tallmaterialet er delt i to. Den første delen tar for seg selskaper med flere enn 30 ansatte, den andre delen tar for seg selskaper med over 200 ansatte. Gjennomgangen av disse tallene er et ledd i å kunne forklare mørketall som fremkommer i materialet, og hvor i arbeidslivet sannsynligheten er størst for å finne selskaper med eller uten bedriftsforsamling.

Selskaper med 30 ansatte eller flere

Hagen (2008) viser til at de viktigste faktorene som spiller inn på om et selskap har ansatterepresentanter eller ikke, er størrelse, tariffavtale, eierforhold og bransje. Hagen kommer frem til at det er størst sannsynlighet for ansatterepresentanter i styret i store selskaper som er bundet av tariffavtale, er i kraft- eller industri sektoren og er dominert av statlig eierskap.

Her skal jeg først se på tall som tar for seg forskjellen mellom statlige /kommunale eiere og private eiere. Deretter skal jeg se på tall som beskriver ulike sektorer. Hagen (2008:14) gir en oversikt over hvor mange prosent av selskaper med ulike eiere som har ansatterepresentanter i styret. Hun finner at det er større sannsynlighet for å finne

ansatterepresentanter i selskapets styre hvis selskapet er statlig eller kommunalt eiet enn om det er private eiere. Hele 88 % av de 88 statlige og kommunale selskapene som har besvart undersøkelsen, har ansatte representert i styrene. Ser man på selskaper med private eiere er ansatte representert i styrene i 43 % av de 568 selskapene som har besvart undersøkelsen (Hagen 2008:14).

Ser man på selskaper med private utenlandske eiere, viser det seg at dette ikke påvirker andelen selskaper med ansatterepresentanter i stor grad, men prosentandelen er her 60 % (N=77), så de ligger godt under statlige eller kommunalt eide selskaper, men over selskaper med norske private eiere.

Hagen (2008:14) presenterer en tabell over andel selskaper med over 30 ansatte som har ansatterepresentanter, sortert etter bransje. Her kommer kraft- og vannforsyning best ut hvor 100 % (N=20) av selskapene har ansatterepresentanter. I industrien har 67 % (N=346) av selskapene representasjon, mens nederst i tabellen kommer varehandel, hotell og restaurantvirksomhet og jord- og skogbruk. Her kommer en klar bransjemessig forskjell på hvor man finner ansatterepresentanter i styrene frem. Et element som kan spille inn her, er at det er flere selskaper i kraft- og vannforsyningssektoren og industrisektoren som har statlig eie, enn det er i varehandel-, og hotell og restaurantsektorene.

Størrelsen på selskapene har også en sammenheng med hvilken bransje selskapene er i. Selskaper innen produksjon og industri har klart flere ansatte enn selskaper innen varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og jord – og skogbruk.

Hagen (2008:9) viser at 53 % av alle aksjeselskaper med mer enn 30 ansatte, har ansatterepresentanter i styret. Tilsvarende finner hun også i konserner (som her viser til morselskapet) med mer enn 30 ansatte at 52 % har ansatterepresentanter i styret.

Over viser tallene at det er stor forskjell på om selskapene er statlig eller privat eiet når det gjelder ansatterepresentanter styret. Det er også store forskjeller mellom ulike sektorer i arbeidslivet, på om selskapene har styrerepresentasjon eller ikke. Nå skal jeg beskrive tall for større selskaper.

Selskaper med 200 ansatte eller flere

Tallene for selskaper med over 200 ansatte viser til forskjellene mellom selskaper med og uten tariffavtale.

I selskaper som er tariffbundet, har 81 % av selskapene ansatterepresentanter i styret (Hagen 2008:13). I tilsvarende selskaper uten tariffavtale er det 29 % som har representasjon

for de ansatte (Hagen 2008:13). Totalt i selskaper med over 200 ansatte finner Hagen (2008:9) at 74 % av disse oppfyller lovens krav med ansatterepresentanter i styret. Dette vil si at de resterende ca 26 %, av alle selskaper med over 200 ansatte ikke følger norsk lov. Sette tallene fra Hagen (2008) i sammenheng med antallet selskaper registrert i enhetsregisteret i Brønnøysund pr høsten 2009, tilsvarer dette ca 175 av de største selskapene i Norge. Man ser her at det er en stor forskjell på de selskaper som er bundet av tariff, og de som ikke er det. Dette henger ofte sammen med om de ansatte i selskapene er fagorganiserte eller ikke (Hagen 2008).

Det er en forskjell mellom selskaper med over 200 ansatte og selskaper under 200 ansatte, når det kommer til representasjon for ansatte i styret. Når selskapene har over 200 ansatte er de pålagt å ha representasjon for de ansatte i styret og bedriftsforsamling.

I selskaper med mellom 30 og 200 ansatte, kan de ansatte kreve representasjon i styret. Hvis ikke det fremsettes et krav er ikke selskapet pålagt å ha ansatte representert.

Jeg har over forsøkt å vise til at det er en sammenheng mellom størrelse, bransje, tariffavtale, og eierforhold, på om man finner ansatterepresentanter i styret i de ulike selskapene. Bakgrunnen for dette er at ettersom det er en sammenheng mellom bedriftsdemokratiske ordninger, kan dette forklare noen av mørketallene jeg kommer inn på senere i forhold til bedriftsforsamlingene. Ut fra denne delen av kapitlet kan det antas at det er større sannsynlighet for å finne bedriftsforsamlinger i store kraftselskaper, med tariffavtale og med statlig eller kommunal eier, enn det for eksempel er i handelsnæringen, i selskaper uten tariffavtale og med private eiere.

Nå skal jeg gå over til tall som omtaler bedriftsforsamlingen.

6.2.3 Bedriftsforsamling

I undersøkelsen jeg fikk utført for denne oppgaven svarte 16,3 % av selskapene at de hadde bedriftsforsamling. (N=86). I undersøkelsen Fafo fikk utført (Hagen 2008) kom de frem til at ca 20 % av selskapene med over 200 ansatte har bedriftsforsamling. BIs undersøkelse viser også til at ca 20 % av selskapene har bedriftsforsamling (Sellevoll mfl. 2006).

Undersøkelsen til Fafo viser også at av de resterende 80 % av selskapene som ikke har bedriftsforsamling, er det ca 50 % som har avtale med de ansatte om å avvike, eller ikke

opprette bedriftsforsamling. Ut fra de 674 selskapene registrert med over 200 ansatte i 2009, tilsvarer dette at ca 270 selskaper har inngått avtaler internt.

De resterende ca 270 selskapene har ut fra prosentanslagene i undersøkelsene verken bedriftsforsamling eller en intern avtale med de ansatte, og følger dermed ikke aksjelovenes krav til bedriftsforsamling.

Av selskapene som ikke har bedriftsforsamling, fikk jeg i min undersøkelse oppgitt at 43,7 % har avtale med de ansatte om ikke å ha bedriftsforsamling. Over 50 % av de som svarte har dermed ikke avtale med de ansatte om ikke å ha bedriftsforsamling slik loven krever.

Av de 270 selskapene som har inngått avtale om ikke å ha bedriftsforsamling, oppgir ca 75 % av selskapene i undersøkelsen at de ansatte har fått ekstra representasjon i styret, som aksjelovene sier. Det kan bety at i ca 65 av selskapene som har inngått avtale om avvikling har ikke de ansatte fått den ekstra representasjonen de har krav på. Her kan det selvfølgelig være selskaper som av Bedriftsdemokratinemnda har fått godkjent representasjonsordningen i sitt selskap, men dette har jeg ikke noe data om.

Dette er prosentanslagene, men hva vet man sikkert?

6.3 20 selskaper eller 20 %?

Som beskrevet var det fra starten av ca én av seks selskaper som søkte om og fikk godkjent unntak fra å opprette bedriftsforsamling, i løpet av de to første årene etter at ordningen var innført. Dette viser at mange var skeptiske til ordningen fra starten av. I løpet av de neste 10 årene fulgte 100 selskaper etter og fra 1985 og frem til mars 2010 har totalt 233 selskaper søkt om og fått godkjent unntak fra å ha bedriftsforsamling. Dette er en stor andel av det totale antall selskaper som er og har vært pålagt å opprette bedriftsforsamling. Og dette er bare de selskapene som gjennom dårlig arrangerte valg ikke har klart å få stor nok oppslutning og dermed har måttet søke Bedriftsdemokratinemnda om dispensasjon. Hva med alle de som har opprettet avtale? Når så mange som 233 selskaper har fått til avtale gjennom nemnda, kan det tyde på at antallet som har inngått avtale innad i selskapet er ganske betydelig.

Av undersøkelsene nevnt i dette kapitlet ser man at mellom 40 % og 50 % av selskapene som ikke har bedriftsforsamling, har inngått avtale. Dette viser at det også er en betydelig andel som ikke har tatt stilling til om de skal ha bedriftsforsamling eller ikke. I

NOU 2010:1 om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet, nevnes det som en årsak at ordningen er lite kjent. Jeg finner det noe merkelig at selskaper med over 200 ansatte ikke har gjort seg kjent med aksje- og allmennaksjeloven, der reglene om bedriftsforsamlinger står.

Hvis jeg skal forsøke å gjøre et anslag på hvor mange selskaper som i dag har bedriftsforsamlinger, kan man ut fra prosentanslaget i Fafo (2008:10) sin undersøkelse som tilsvarte at 20 % av selskapene har bedriftsforsamling. Hvis man tar utgangspunkt i at det høsten 2009 var 674 registrerte AS og ASA-selskaper med over 200 ansatte i Norge, og prosentanslaget fra Fafo og BIs undersøkelser (Hagen 2008), tilsvarer dette ca 135 selskaper som har bedriftsforsamlinger.

Ut fra tallene er det minimum mellom 14 og 20 selskaper som har bedriftsforsamlinger, ettersom det er 14 selskaper i min undersøkelse som svarte at de har bedriftsforsamling. I både Fafo og BIs undersøkelser var det ca 20 stk som besvarte undersøkelsen med at de hadde bedriftsforsamling. Så spørsmålet blir hva er nærmest det riktige svaret? 20 stk. eller 20 %?

Figur 6.2: Selskaper med bedriftsforsamling

Selskapets navn	Eierforhold	Sektor	Antall medlemmer i bedriftsforsamlingen
Hydro	Del stat -privat	Industri	18
Orkla	privat	Industri	21
Telenor	Del stat -privat	Kommunikasjon	15
Statoil	Stat	Industri	12
Norske Skog	privat	Industri	18
Moelven industrier	privat	Industri	12
Vinmonopolet	Stat		21
Agder energi	Kommunalt	Kraft	48
Eidsiva energi	Kommunalt	Kraft	30
Troms kraft	Kommunalt	Kraft	15
Lyse energi	Kommunalt	Kraft	66
Trønderenergi	Kommunalt	Kraft	15
NTE	Kommunalt	Kraft	54
Tide	privat	Transport	18
Firda Billag	Kommunalt	Transport	21
Hurtigruta	privat	Transport	12
NOFIMA	Stat	Forskning	
AS Oslosporveier	Stat	Transport	frem til 2008
Nera Networks	privat		frem til 2007
Tandberg data as	privat		frem til 2007

Ut fra et søk på bedriftsforsamlinger i søkemotoren Google, finner jeg navn på 19 selskaper, med informasjon om at de har bedriftsforsamling. Av de 17 selskapene er seks kraftselskaper med kommunale eller interkommunale eiere. Ni av selskapene er privateide selskaper, mens tre selskaper er statlig eiet. Det siste selskapet er et kommunalt eiet transportselskap.

Tendensen er at det er flere som velger å ikke ha bedriftsforsamling, enn det er selskaper som velger å ha det. Det faktiske tallmaterialet viser at et klart flertall av selskapene velger andre løsninger enn det å ha bedriftsforsamling, men at det fortsatt er noen selskaper som beholder ordningen. Med tallmaterialet over tatt i betraktning mener jeg at svaret på spørsmålet stilt over er at det er nærmere 20 stk. enn 20 % av selskapene som har bedriftsforsamling. I tre ulike undersøkelser er det 18-20 selskaper som har besvart undersøkelsene som har bedriftsforsamling. Er dette de samme selskapene? Og er det de samme selskapene jeg har listet opp over? Eller er det flere som ikke har blitt omfattet av

disse tre undersøkelsene? Dette er blant de største selskapene i Norge, og også ofte med statlig eller kommunalt eierskap, slik jeg kom frem til ut fra Hagens (2008) tall om styrerepresentasjon tidligere i kapitlet.

Et argument for at det er nærmere 20 stk. enn 20 % er at det nok er en skjevhet i materialet som har ført til at prosenttallet har blitt så høyt som 20 %. Dette kan være fordi det er en større andel av selskapene som har bedriftsforsamling som har besvart undersøkelsene, enn selskaper som ikke har bedriftsforsamling.

I tabellen viser jeg også til at det er minst tre selskaper som har avviklet bedriftsforsamlingen i 2007, dette kan forklare noe av forskjellen mellom BIs tall på 23, og de 19 selskapene som hadde bedriftsforsamlinger i min undersøkelse. Dette er et argument for at det kan være snakk om de samme selskapene som har besvart undersøkelsen.

6.4 Forklaringsmuligheter

I hovedsak er det tre forklaringsmuligheter. 1) Lovgivningen – dispensasjon til å inngå avtale med de ansatte, 2) Mørketallene, de som verken oppretter bedriftsforsamling, eller inngår avtale med de ansatte, og 3) de ulike begrunnelsene for å inngå avtale fra begge parter side. Det siste punktet er en del av tema for kapitel 7.

Den første forklaringen ligger i lovgivningen, og i endringen som ble innført i 1988. Ut fra tabell 6.1 ser man tegn til at avtalemuligheten ble godt benyttet, ettersom søknadene til nemnda falt kraftig fra 1988 og utover. LO selv gikk inn for denne avtalen ettersom de ikke trodde det ville skje noen holdningsendring på ledelsesnivå om synet på bedriftsforsamlinger i fremtiden. Det virker som om dette har vært en viktig grunn til at ordningen ikke har festet seg ordentlig. Etter dette forsvant også i en viss grad oversikten over hvilke selskaper som hadde bedriftsforsamling og hvilke som ikke hadde.

På den andre side, ettersom de ansatte ved å inngå en slik avtale har rett til ekstra representasjon i styret som kompensasjon, har ordningen fortsatt en virkning for bedriftsdemokratiet, selv i bedrifter som velger å ikke ha bedriftsforsamling. For det første må selskapet, i samarbeid med de ansatte, ta stilling til hvordan de ønsker å utforme sine bedriftsdemokratiske ordninger. I følge tallene fra Fafo (Hagen 2008: 10) fører dette til at ansatte i ca 75 % av selskapene med avtale får flere personer inn i styret og dermed en mulighet til større påvirkningskraft i selskapet.

Engelstad og Quale (1977) kom frem til at det var i styrene de ansatte har størst grad av innflytelse i selskapet, ettersom det er her det er størst aktivitet og flest beslutninger blir fattet. På denne måten kan de ansatte få en positiv effekt av lovgivningen om bedriftsforsamlingen, uten at selskapet benytter seg av ordningen slik den var tenkt. Det viktigste er at bedriftsdemokratiet blir ivaretatt med en løsning som er akseptabel for begge parter.

Den andre forklaringsmuligheten er mørketallene. Her er det vanskelig å si noe sikkert, ettersom det finnes sparsomt med opplysninger fra disse selskapene. I Fafo's undersøkelse var det 80 % av selskapene som ikke hadde bedriftsforsamling. Av disse 80 % var det ca 50 % som fortalte at de hadde avtale med fagforeningene. Hvis man går nærmere inn på de 50 % som har avtale, svarte ca 75 % av lederne at de ansatte har fått ekstra representasjon i styret slik loven sier (Hagen 2008:10). Min undersøkelse viser også til tilsvarende tall for andel av selskaper som har avtale med de ansatte, da jeg kom frem til 43,7 %.

Det kan være mange mulige årsaker til at ikke flere opplyser om de har avtale eller ikke. En mulig årsak kan være at en avtale om ikke å ha bedriftsforsamling ble inngått for mange år siden, og at den personen som blir kontaktet i forbindelse med disse undersøkelsene, ikke sitter på informasjon om dette. Det samme kan gjelde for store konserner der det kan være inngått avtaler som ikke er kjent for personen som besvarer undersøkelsen, ettersom avtalen kan være inngått som del av konsernordning for selskapet. En annen mulighet er at selskapet ikke har noen interesse av å ta stilling til dette, og dette gjelder da både ansatte og eierne / ledelsen. Ettersom dette er en ordning som ikke blir fulgt opp, skal det mye til for at selskapet får noen konsekvenser av ikke å følge denne delen av aksjeloven. Hvis de ansatte i tillegg ikke har noen interesse av en slik ordning, eller ikke har kjennskap til dette, vil det heller ikke bli noen sak av at selskapet velger å overse dette. En ting som er sikkert, er at mørketallene utgjør et stort antall av selskapene. Som jeg tidligere i kapitlet anslo, tilsvarer mørketallet ca 270 selskaper, av totalt 675 selskaper som ordningen gjelder for.

Den tredje forklaringen som vises i tallene er overgang til konsernordninger. Her blir det som nevnt tidligere, skreddersydd løsninger til det beste for de ansatte, som blir en ordning sett i helhet for de ansatte i mor- og datterselskapene.

Som tabellen viser, står overgangen til konsernordninger for en betydelig andel av søknadene til Bedriftsdemokratinemnda om unntak fra bedriftsforsamling. Dette er fordi selskaper som ønsker å innføre konsernordninger for ansatterepresentasjon må søke nemnda

om godkjenning av ordningene. Dette er for å sikre at alle ansatte i selskapets ulike avdelinger og datterselskaper blir representert.

11,3 % av selskapene i min undersøkelse (Vedlegg 1), opplyser at selskapet på et tidligere tidspunkt har hatt bedriftsforsamling, og har valgt å gå over til andre løsninger. Jeg vet ikke noe om årsaken til at de har gått bort fra ordningen, om dette er som følge av innlemmelse i et konsern, eller om de har inngått avtale med de ansatte om økt styrerepresentasjon for å avvikle bedriftsforsamlingen.

7 Bedriftsforsamling, en ordning på overtid?

Bedriftsforsamlingen har aldri fått det selvfølgelige fotfestet som tilittsmannsapparatet og avtaleverket i norsk arbeidslivsdemokrati. En god bruk av bedriftsforsamlingen krever “brennende hjerter” sies det i den kommende analysen og hittil i oppgaven er det vist en mangel på slike. Med den nedadgående utviklingen bedriftsforsamlingen har hatt, mener jeg det er viktig å gå nærmere inn på grunner til at bedriftsforsamlingen virker eller ikke virker i ulike selskaper. Var dette en dødfødt idé eller har den bare ikke fått en ærlig sjanse?

I denne analysen tar jeg for meg argumenter mot og for i hver sin hoveddel. Dessuten behandler jeg argumentene i forhold til de tre viktigste partene: ansatt, eier og ledelse, hver for seg. Selv om dette uvergelig gir noen gjentakelser, mener jeg at det gir en større tydelighet.

Som bakteppe til denne analysen ligger resultatene fra forrige kapittel. Der viser jeg at langt de fleste selskapene som er omfattet av ordningen ikke har bedriftsforsamling, enten ved at de har søkt og fått fritak, at de har avtale med de ansatte om utvidet styrerepresentasjon eller ved ignorering av lovpålegget om bedriftsforsamling.

I punkt 7.1 trekker jeg frem begrunnelser for den manglende bruken og partenes holdninger og erfaringer som taler mot å ha bedriftsforsamling. Jeg har i den kvalitative delen av min undersøkelse hatt kontakt med flere av de selskapene som har og bruker bedriftsforsamlingen. Informasjon fra disse samtalene er et viktig grunnlag for mine vurderinger av nytten de ulike partene har av bedriftsforsamlingen og forutsetningene for at ordningen skal fungere. Dette tas opp i punkt 7.2. I denne delen av analysen bruker jeg også kunnskapen om hva slags eiere selskaper som har bedriftsforsamlinger typisk har, fra forrige kapitels punkt 6.x.x, som tydeliggjøring av situasjoner der bedriftsforsamlingen har en spesiell nytte. Konklusjoner og oppsummeringer av begge analysekapitlene kommer samlet i kapittel åtte.

7.1 Forhold som virker mot bedriftsforsamlingen

Det har siden innføringen av bedriftsforsamlingen vært stor skepsis og mange motforestillinger mot ordningen fra både ledelse, aksjonærer og ansatte. Som vist i den historiske gjennomgangen, har spennet i kritikken gått fra at de ansatte ikke var klare for det ansvaret representasjon i styrende organer medfører, til argumenter for at bedriftsforsamlingen er et forstyrrende byråkratisk ledd i selskapsstyringen. Dette førte til at det i 1988 ble innført endringer i aksjelovene, som omtalt tidligere i oppgaven. Under høringsrunden til Ot.prp. nr. 24 (1987-88) uttalte LO:

”Når det gjelder spørsmålet om bedriftsforsamlingen, har dessverre utviklingen vist at i mange bedrifter har det vært liten vilje eller forståelse for å utvikle denne til et meningsfylt organ. Eier- og arbeidsgiversiden har stort sett hatt en negativ holdning til dette organet som var ment å skape større bredde i demokratiseringsprosessen. Da det dessverre er lite som tyder på at en kan vente en holdningsendring på dette området, er vi enige i at de lokale fagforeninger ut fra disse og andre forhold, kan treffe avtale med selskapet om at bedriftsforsamling ikke opprettes og at de ansattes styrerepresentasjon styrkes slik foreslått av utvalget” (Ot.prp. nr. 24 1987-88:18).

Her ser det ut som om LO har gitt opp bedriftsforsamlingen. Når LO, som fra starten av var de som ønsket bedriftsforsamlingen, legger saken død, er det kanskje ikke så rart at det ikke har vært fokus på denne ordningen i ettertid.

Arbeidsgiverorganisasjonene var under hele prosessen på 1960- og 70-tallet imot alle forslag om å utvikle bedriftsdemokratiet gjennom lovverket, men ønsket istedenfor å videreutvikle Hovedavtalen og fortsette den veien som var påbegynt (Bergh 2009). Når de etter hvert skjønnte at det var gjennom lovverket det ville gå, gikk de heller inn for styrerepresentasjon for de ansatte, enn å gå inn for bedriftsforsamlingen. Erfaringene med ansatterepresentasjon i statlige selskaper hadde ikke vært skremmende, snarere tvert i mot, og dette virket dermed som et bedre, og mindre truende alternativ, enn bedriftsforsamlingen (Bergh 2009:142).

7.1.1 Ansatte

De ansatte i selskapene sitter med en viss kontroll over om selskapet skal eller ikke skal ha bedriftsforsamling, ut fra aksjelovens del om krav til avtale om ikke å ha bedriftsforsamling. Det forutsetter at de har en interesse for, og ser en nytte av, å utvikle bedriftsdemokratiske ordninger. Det at ansatte organiserer seg, og ser at bedriftsdemokratiet og ulike ordninger for medvirkning gir mulighet til å bedre egen arbeidssituasjon, er en nødvendighet for at ordningene skal fungere. Hvis det ikke er noe interesse for dette, kan ledelsen i stor grad organisere slik de ønsker. Av registrene kan man se at om ledelsen sender inn en søknad om å avvikle bedriftsforsamlingen, etter å ha holdt et gyldig valg der det ikke har vært noen oppslutning, får de som regel avtalen godkjent av Bedriftsdemokratinemnda.

I de selskapene der det er interesse, og der de ansatte har et aktivt fagorganisert miljø, må det stakes ut en kurs for hvordan de ansatte ser seg best tjent med representasjonsordningene. Her kommer blant annet vurderingen om de ønsker bedriftsforsamling, eller om de ønsker utvidet styrerepresentasjon i stedet. I det videre presenteres ulike forhold som peker mot at de ansatte heller ønsker ekstra styrerepresentasjon, enn bedriftsforsamling.

”Sandpåstrøingsorgan”

Kåre Leira er konserntillitsvalgt i Norske skog ASA, og har vært det i en årrekke. I en samtale omtaler han bedriftsforsamlingen i Norske skog som et ”sandpåstrøingsorgan”. For reelt å kunne påvirke beslutninger, må man komme tidlig inn i beslutningsprosessen. Leira forklarer at *”hvis beslutninger kommer opp for bedriftsforsamlingen, er det vanligvis for sent for de ansatte å kunne påvirke utfallet”*. I forhold til beslutningsprosessens tre faser, som ble beskrevet i teorikapitlet, vil bedriftsforsamlingen komme inn ”på overtid”.

For å belyse dette, står de tre fasene i beslutningsprosessen og daglig leders rolle sentralt. Beslutningsprosessens første fase er informasjonsinnsamlingen. Den utføres i hovedsak av administrasjonen. Daglig leder har i denne prosessen ansvaret for å forberede saker for styret i samråd med styrets leder. Daglig leder er ansvarlig for både innsamlingen av informasjon og for presentasjonen av saken for styret, slik at styret har et tilfredsstillende behandlingsgrunnlag (Granden 2009:27-28).

Det at daglig leder er ansvarlig for å samle inn informasjonen, gir dette ham makt i prosessen. Denne makten er basert på kontroll over informasjonen, ved å kunne bestemme både hvem som skal få informasjon og hvordan informasjonen skal samles inn. I følge Jacobsen og Tufte (2007:160-162) er kontroll over informasjon en viktig base for makt.

Med all den informasjon som er tilgjengelig, er det umulig for aktører å innen rimelig tid opparbeide seg fullstendig oversikt i alle saker som kommer til behandling. Dette forsterker den makten som ligger i å kontrollere hva slags informasjon styret i hvert enkelt tilfelle får presentert som beslutningsgrunnlag. Daglig leder kan legge frem informasjonen asymmetrisk eller ufullstendig hvis han har interesser av at beslutningen får et bestemt utfall.

Styret har hjemmel til å be om ekstra informasjon i en hvilken som helst sak der de finner det nødvendig, men i praksis vil styret i stor grad behandle saken på bakgrunn av informasjonen de er forelagt, så fremt ikke noe spesielt inntreffer.

I følge Hagen (2010:219-220), syntes daglig leder i mange situasjoner å være den mest sentrale aktøren i beslutningsprosessen, fordi han i stor grad legger premissene for styrets arbeid, og dermed for hvilke beslutninger som fattes. I kapittel 3 ble det vist til hvordan Hilgartner og Bosk (1988) så på hvordan beslutninger trer frem, og hva som skal til for at de anses som beslutninger det må tas stilling til. Dette krevde blant annet at en aktør måtte fremme problemet, og ha tyngde til å bære det frem til de rettmessige beslutningstakerne. Daglig leder innehar posisjonen og tyngden som skal til, for å kunne definere problemer det må tas stilling til, og til å bære problemene frem for styret.

Hagen (2010:226) finner også at daglig leders rolle forsterkes av spesielt to faktorer. Jo mer spredt eierskapet er, desto mer øker daglig leders påvirkning av styret. Lederens rolle forsterkes også når det er et godt forhold mellom ledelsen og de ansatte. Hagen (2010) hevder at de:

”ser konturene av en allianse mellom de interne aktørene daglig leder og ansatterepresentanter. Men verken i BIs eller Fafos undersøkelser synes alliansen å være anerkjent. Aktørene er i liten grad enige i en direkte påstand om at det eksisterer en allianse.” (Hagen 2010:219-220).

Dette knyttes opp mot at de ansattes tillitsvalgte i selskaper med tariffavtale har krav på informasjon, og mulighet til å drøfte store endringer med ledelsen gjennom daglig leder. Dette skaper en kontakt mellom tillitsvalgte og daglig leder. Samtidig viser Hagen (2010) til en studie fra 2007 (Hagen 2008) der de fant at det ofte er en kobling mellom det å være

tillitsvalgt og det å være ansatterepresentant. I tilfeller der det er et godt forhold mellom ledelsen og de ansatte og der ansatterepresentanten også er tillitsvalgt i selskapet, har de ansatte, gjennom koblingen av roller, tilgang på informasjon, og muligheter til drøftinger med daglig leder før styremøtene. Gjennom denne koblingen av roller, får de ansatte mulighet til å komme tidlig inn i beslutningsprosessen.

Ved at de ansatte har denne muligheten gjennom styret og Hovedavtalen, kan det føre til at bedriftsforsamlingen blir overflødig. Det støtter også opp under det Kåre Leira forklarer om at de må ha fokus tidligere i prosessen og at det blant annet er gjennom styrerepresentasjonen og den gode kontakten med ledelsen at de har de største kanaler for påvirkning av beslutninger (samtale Kåre Leira).

Den andre fasen i beslutningsprosessen kalles beslutningsfasen. Ut fra viktigheten av beslutningen vil den bli tatt enten av daglig leder selv, av styret, eller av bedriftsforsamlingen dersom det angår de ansatte i stor grad. Hvis beslutningen kommer opp for bedriftsforsamlingen har både ledelsen og styret kommet med en innstilling på forhånd, som også blir en del av grunnlaget bedriftsforsamlingen tar stilling til.

Beslutningsprosessens tredje og siste fase er handlingsfasen der beslutningen skal settes ut i livet. Her kommer igjen administrasjonen inn. Ettersom det er administrasjonen, eller ledelsen, som fra dag til dag leder selskapet, er det de som har oppgaven med å utføre beslutningen som er tatt.

Som vist over er det flere ledd i prosessen før den kommer opp for bedriftsforsamlingen. Dette gjør sitt til at beslutningen i realiteten ofte er tatt før den kommer til behandling i bedriftsforsamlingen. Av de som jeg har hatt samtaler med, er det ingen som har erfaring med at bedriftsforsamlingen har endret en innstilling eller en beslutning tatt av styret. Det kan være mange årsaker til dette. Det kan være at bedriftsforsamlingen i stor grad må ta høyde for at styret gjør en god jobb, og at beslutninger de tar, er tatt på et godt grunnlag. I praksis vil bedriftsforsamlingen vise mistillit til styret hvis de omgjør en beslutning styret har kommet til.

Erfaringen fra Norske Skog viser at bedriftsforsamlingen ofte bekrefter de beslutninger styret allerede har kommet frem til, og dermed fremstår bedriftsforsamlingen som et ”sandpåstrøingsorgan”. De ansattes representanter er avhengige av å ha fokuset på å påvirke beslutningene tidligere i prosessen gjennom de andre posisjonene de har for medvirkning.

Styreinstruks

Som nevnt i kapittel 3, skal det i følge aksjelovene settes opp en styreinstruks i selskaper der de ansatte har representanter i styret. I denne instruksjonen skal styrets arbeid og saksbehandling reguleres. Som del av dette, skal det presiseres hvilke saker som skal behandles av styret. Det viktigste med dette sett fra de ansattes side, er at det klargjør hva slags beslutninger daglig leder kan ta på egen hånd, og hvilke beslutninger som skal behandles av styret. Dette er viktig for å sikre at de ansatte får ta del i alle beslutninger som angår dem selv, og som er viktige for selskapet (Granden 2009: 29).

Gjennom styreinstruksjonen er det meningen at de ansatte skal sikres å få ta del i viktige beslutninger. Dette er noe som har vært ansett som et problem i forhold til bedriftsforsamlingen. I aksjelovene er bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse vagt formulert, og dette skaper rom for tolkninger. Lindkjølen (2009) ser på bedriftsforsamlingens beslutningsdyktighet for å begrunne den fremtidige nytten av ordningen med bedriftsforsamling. Hun peker på at aksjeloven og dens forarbeider gir liten, eller ingen, henvisning til hvordan bedriftsforsamlingens kompetanse skal tolkes eller praktiseres. Det har i stor grad blitt opp til det enkelte selskap å avgjøre hvordan den velger å tolke lovteksten, og dermed hvilken praksis de velger å benytte i sin egen bedrift. Meningen med bedriftsforsamlingen var at de ansatte i større grad skulle ta del i beslutninger som omfatter og virker inn på de ansattes situasjon og arbeidsforhold. Forarbeidene gir ingen direkte veiledning for hvordan bestemmelsene skal tolkes, men de trekker frem at:

”Når det gjelder spørsmål om å foreta en nærmere avgrensning av bedriftsforsamlingens funksjons- og ansvarsområde, er det avgjørende å være merksam på det hensyn som ligger bak bestemmelsen, nemlig å gi representanter for de ansatte anledning til å delta i drøfting av avgjørelser av saker som har særlig betydning for de ansatte” (referert fra forarbeidene i Lindkjølen 2009:13).

Det blir dermed en skjønnsmessig vurdering i hver enkelt sak ut fra lovteksten og om betydningen saken vil ha for de ansatte (Lindkjølen 2009:13). Denne uklarheten kan føre til ulike tolkninger fra de ulike partene i selskapet om saker skal, eller ikke skal, føres for bedriftsforsamlingen, og ikke minst gir lovteksten liten motstand dersom noen ønsker å minimalisere bedriftsforsamlingens virkeområde.

”Tøye strikken” og ”siling” av saker

Kåre Leira forklarer at det hender at styret ”tøyer strikken” i forhold til hvilke saker som blir ført og ikke blir ført for bedriftsforsamlingen. Orklas beslutning om å selge Orkla Media til Mecom er et eksempel på dette. I følge tidligere konserntillitsvalgt i Orkla, Stein Stugu (2009:16), var dette et omstridt salg fordi det gikk på tvers av Orklas strategi, og hva konsernet i mange sammenhenger hadde sagt var konsernets linje når det kom til eierskap i medieselskaper. Salget berørte ca 6.-7.000 av de ansatte i konsernet. Det var stor motstand fra de ansatte, men også fra representanter valgt av aksjonærene. For at Orklas administrasjon og styre skulle få denne saken igjennom, ble det utarbeidet et juridisk underlag for styret, som konkluderte med at saken ikke behøvde føres for bedriftsforsamlingen. I følge Stugu (2009:17), var dette en sak som i forhold til tidligere praksis, ville blitt ført for bedriftsforsamlingen i Orkla.

Et annet eksempel er bråket som oppstod når Telenor-konsernet valgte å kjøpe opp et teleselskap i India, for å gjøre en større satsning i landet. I følge Ukeavisen Ledelse (nettsider: Ukeavisen Ledelse 29.1.2009) er dette blant de største satsningene konsernet har gjort på lenge. Bedriftsforsamlingen ble, i følge avisen, informert flere uker etter at oppkjøpet hadde blitt kjent i markedet. I dette tilfellet gikk blant annet Nordeas representant i bedriftsforsamlingen ut med kritikk av konsernet for ikke å ha ført saken for bedriftsforsamlingen.

Nordeas representant uttalte at:

”I henhold til god selskapsstyring skulle definitivt den type investering vært behandlet der. Man kan jo bare undre seg over hvorfor den ikke ble det. Sannsynligheten for at dette hadde gått gjennom i bedriftsforsamlingen er vel relativt liten slik vi ser det, men det blir spekulasjoner, sier administrerende direktør Anders Haugan i Nordea Fondene Norge til Dagens Næringsliv” (nettsider: E24: 29.1.2009).

”Det er vår felles oppfatning at bedriftsforsamlingen ikke skal ha saken til behandling, sier leder av Telenors bedriftsforsamling, Jan Erik Korssjøen til DN.” [...] ”Man prøver å få en eller annen form for omkamp. Noen håper kanskje på at bedriftsforsamlingen skulle ha en helt annen konklusjon enn styret, men styret og administrasjonen sitter jo mye tettere på dette enn bedriftsforsamlingen gjør, sier Korssjøen” (nettside: Korssjøen referert fra artikkel i Ukeavisen Ledelse 29.1.2009).

Dette blir noe av det samme som eksemplet med Orkla viste. Også her gjelder det et stort oppkjøp av betydelig størrelse. Ut fra Nordeas representants uttalelser, kan det være usikkerhet rundt utfallet av en behandling av saken i bedriftsforsamlingen, som kan ha vært utslagsgivende for at saken ikke var til behandling i bedriftsforsamlingen.

Som jeg gjennom de siste eksemplene har forsøkt å vise, er det et problem at bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse kan bli undergravet. Styret har makt over dagsordenen i bedriftsforsamlingen ettersom det bare er etter forslag fra styret at bedriftsforsamlingen kan fatte beslutning i saker. Når det blir praksis for at styret og administrasjonen aktivt vurderer fra sak til sak om de ”tør” føre saken for bedriftsforsamlingen, i frykt for at forsamlingen skal komme til en annen beslutning, så forsvinner mye av nytten med organet. En del av tanken bak bedriftsforsamlingen er nettopp at den skal gi de ansatte mulighet til å delta i beslutninger som angår dem. Når dette elementet blir borte, enten fordi beslutningene allerede er truffet før den kommer til bedriftsforsamlingen, eller fordi beslutninger ikke blir ført frem for forsamlingen, vil de ansatte ha mer nytte av å legge tyngden i styret, fordi det er i styret flest beslutninger blitt tatt, og det er klarere instruksjoner på hva slags saker styret skal ha til behandling. Klarere instruksjoner har mindre åpninger for å gjøre strategi ut av valg av avsluttende organ.

Her er det både former for strukturell makt og former for dagsordenmakt som kommer inn i bildet (Lukes 2007). Den strukturelle makten kommer inn i form av lovverket, tariffavtalene og strukturen på beslutningsprosessene. Eksempelvis hvilke saker som skal føres for styret, hvor de ansatte har krav på å være representert, og hva slags organ som skal behandle bestemte typer beslutninger. Dette er med på å bestemme deltakerne i beslutningsprosessen, og hvor i prosessen partene kan delta, og legger føringer for hvem som skal samle inn informasjon, hvem som skal ta beslutningene og tilslutt hvem som skal utføre beslutningene.

Dagsordenproblematikk i beslutningsprosessen er et problem uansett hvor i prosessen den trer frem. Med en styreinstruks unngår man mye av denne problematikken i styret, men

som jeg har vist eksempler på, er det et større problem i forhold til bedriftsforsamlingen. ”Siling” av sakstilgangen til bedriftsforsamlingen er et problem på flere nivåer. For det første undergraver det legitimiteten til det demokratiske verdigrunnlaget i beslutningsprosessen. For det andre er det et problem at bedriftsforsamlingens kompetanse blir omgått på en slik måte at nytten av organet, og deler av meningen med organet, faller bort.

En aksjonær

Bedriftsdemokratinemndas register viser at de ansatte ofte vurderer bort bedriftsforsamling når selskapet bare har en eier. Eksempel her kan være Aker, der Kjell Inge Røkke i 2008 hadde 66,66 % av aksjene, mens de andre aksjonærene kun hadde mindre aksjeposter. Dette skapte en eierstruktur der bedriftsforsamlingen ikke kom til nytte (Stugu 2009:19).

I slike eierkonstellasjoner vil bedriftsforsamlingens aksjonærvalgte medlemmer i hovedsak være valgt av denne ene eieren, og de vil representere denne eierens syn i behandling av saker i bedriftsforsamlingen. På grunn av dette hevder Stugu (2009) at eierforholdet i en slik situasjon gir mindre handlingsrom for ansatterepresentantene til å påvirke beslutninger, ettersom de i større grad vil møte samlet motstand, enn hvis selskapet har flere eiere. Siden flertallet av representantene i forsamlingen representerer den samme eieren, er grunnlaget for en diskusjon der ulike representanters synspunkter blir fremmet, ikke til stede. Dette preger beslutningsprosessen i bedriftsforsamlingen, ved at de ansatte får mindre handlingsrom og en vanskeligere oppgave med å danne allianser i beslutningsprosessen.

7.1.2 Ledelsen

I uttalelsen fra LO, sitert i Ot.prp. nr. 24 (1987-88), er det en klar oppfatning fra arbeidstakerorganisasjonen at eier- og arbeidsgiversiden aktivt har motarbeidet bedriftsforsamlingen, og at holdningene til organet ikke har vært positive.

Ledelsen vil ofte ønske en enkel beslutningsprosess uten for mange usikre momenter, og med kortest mulig saksgang. Bedriftsforsamlingen blir et ekstra ledd i de største beslutningene, som krever mer tid og et bedre gjennomarbeidet beslutningsgrunnlag, ettersom det er en større forsamling saken skal presenteres for. Ettersom praksis ofte er at bedriftsforsamlingen bare stadfester beslutningen tatt i styret, blir det et argument om hensiktsmessighet: Hvilken nytte har vi av dette organet?

I bedriftsforsamlingen vil ofte flere aksjonærer være representert, og de kan ha ulike syn på utfallet av saken som skal behandles. I tillegg vil de ansattes synspunkter ha mulighet til å komme klarere frem i bedriftsforsamlingen ettersom de har flere representanter der enn i styret. Flere aktører inn i beslutningsprosessen kan bety større usikkerhet sett fra ledelsens ståsted.

Et eksempel Stugu (2009:13-14) beskriver fra Norske Skog og nedleggelsen av UNION i Skien, viser dette tydelig. Her ble beslutningen om å legge ned UNION vedtatt med 9 mot 9 stemmer i bedriftsforsamlingen, der lederens dobbeltstemme ble avgjørende. Her hadde styret tidligere gått inn for administrasjonens forslag om nedleggelse, og bare de ansatte stemte i mot.

I forkant av behandlingen i bedriftsforsamlingen av denne saken, gikk daglig leder og bedriftsforsamlingens leder ut med et brev til skogeiernes representanter i bedriftsforsamlingen. Dette brevet var utarbeidet av advokatkontoret BA-HR og var et juridisk betenkingsgrunnlag som minnet representantene på at de kunne bli stilt økonomisk ansvarlig hvis de stemte mot det de anså som Norske Skogs interesser i saken (Lerø 2005). Dette er et tegn på at det var usikkerhet i styret og ledelsen på utfallet av bedriftsforsamlingens saksbehandling.

Det samme viser eksempelet med Orkla, som er nevnt tidligere i kapitlet, der administrasjonen og styret fikk utarbeidet et juridisk underlag, for at en behandling av saken ikke var nødvendig å føre for bedriftsforsamlingen (Stugu 2009: 16-17).

Bedriftsforsamlingen blir her et uromoment for ledelsen i beslutningsprosessen, ettersom det er en mulighet for at forsamlingen kan lande på en annen beslutning enn den styret har kommet til.

En annen vurdering som kommer inn er trender i forståelsen av god ledelse. Disse kommer ofte fra USA, der fokuset er på eiernes styringsrett og fleksible og flatere selskapsstrukturer. Dette blir mer og mer relevant fordi arbeidslivet i større grad får inn utenlandske eiere, og med disse følger utenlandske trender for selskapsstyring. Ettersom bedriftsforsamlingen er et norsk selskapsorgan, som det ikke finnes tilsvarende til i utlandet, er dette sjeldent noe som blir prioritert.

Gjennom å utvikle et system der de ansatte individuelt har større grad av medbestemmelse over egen arbeidssituasjon, og der lønnsdannelse er en individuell avtale mellom ledelsen og den enkelte ansatte, kan ledelsen svekke organiseringsgraden blant de ansatte. Dette kan gi ledelsen større handlingsrom i selskapet. Det er et enklere utgangspunkt for

ledelsen å møte de ansatte til forhandlinger en og en, enn det er å møte organiserte ansatte i forhandlinger.

Hagen (2010, 2008) finner en sammenheng mellom selskaper med tariffavtaler og selskaper med representasjonsordninger, som vist i forrige kapittel. Dette kan for eksempel gjelde kunnskapsbedrifter. Her er det ofte individuelle avtaler mellom partene siden de ansatte har stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon, og fordi de ansatte innehar en form for spesialisert kunnskap som ledelsen er avhengig av, som er med på å gi de ansatte større makt i forhold til ledelsen (Engelstad 1999). Det vil i slike forhold være vanligere med individuelle avtaler enn det vil være med kollektive avtaler. Ettersom dette ofte har ofte en sammenheng med bedriftsdemokratiske tiltak, vil det være mindre sannsynlig å finne bedriftsforsamlinger i denne type selskaper.

7.1.3 Aksjonærer

Avstand mellom aksjonærene og styret

Aksjonærene i selskapets viktigste interesse, vil være valget av styrets medlemmer. Dette er en kompetanse som i selskaper med bedriftsforsamling blir tatt bort fra generalforsamlingen og lagt over til bedriftsforsamlingen.

I selskaper uten bedriftsforsamling velges styret ved at generalforsamlingen oppretter en valgkomite, som fremmer kandidater de kan stemme på til styret. Valget foregår gjennom flertallsvalg, der generalforsamlingen stemmer på kandidater fremmet av en valgkomite. Her velger generalforsamlingen direkte representanter til styret, og har dermed full kontroll over valget av styrets medlemmer.

Når selskapet har bedriftsforsamling, velger aksjonærene medlemmer til bedriftsforsamlingen på generalforsamlingsmøtet. Deretter velger bedriftsforsamlingen en valgkomite, ofte bestående av tre personer, som ofte lederen av bedriftsforsamlingen er leder for. Gjennom denne valgprosessen kanaliserer man hvem som får delta i valget fra generalforsamlingen, mot dem som representerer generalforsamlingen i bedriftsforsamlingen. Det er dermed færre av aksjonærene som får delta i valget av styrets medlemmer, noe som gir noen aksjonærer en fordel. For aksjonærenes del innebærer dette at flere aksjonærer ikke får deltatt i prosessen.

Generelt kan man si at det blir en større avstand mellom aksjonærfellesskapet og styret, ettersom det blir et ekstra ledd mellom de to organene. Denne avstanden kan være et problem

hvis generalforsamlingen ønsker å avsette aksjonærvalgte medlemmer av styret. Generalforsamlingen må da ta den tunge veien om bedriftsforsamlingen, ettersom det er bedriftsforsamlingen som innehar denne myndigheten. Dette kan føre til at mange aksjonærer ser på bedriftsforsamlingen som et ekstra byråkratisk ledd, som blir et forstyrrende element i kontrollen av selskapet, og skaper uklare ansvarsforhold mellom de tre øverste selskapsorganene. Dette var deler av kritikken arbeidsgiversiden reiste mot bedriftsforsamlingen da forslaget ble fremmet i Eckhoff-komiteen (Bergh 1983:113).

Én aksjonær

I tall fra Bedriftsdemokratinemndas saksregister er det at selskapet bare har en eier oppgitt som en gjentakende årsak til at selskaper har søkt om å finne andre løsninger enn det å ha bedriftsforsamling. Bedriftsdemokratinemnda benytter eierskapet som et argument for at bedriftsforsamlingen ikke er nødvendig (nettsider: Bedriftsdemokratinemnda). Et eksempel hentet fra årsberetningen til Bedriftsdemokratinemnda i 2006, der ABB AS søker om fritak fra å opprette bedriftsforsamling, sier: ” *Selskapet hadde bare en eier slik at det fra et eiersynspunkt ikke var noen interesse i å ha bedriftsforsamling* ” (nettsider: Bedriftsdemokratinemnda)

Hvis selskapet bare har én eier, eller har få eiere, kan det bli sett på som et problem for aksjonærene å skulle finne nok representanter til både styret og bedriftsforsamlingen. Ettersom bedriftsforsamlingen er et såpass stort organ, blir det til sammen mange personer som skal plasseres i ulike verv, og samtidig representere samme aksjonær.

Bedriftsforsamlingen vil også være en ressurskrevende løsning, med mange representanter som både skal finnes og lønnes.

Etter nettsøk ser jeg også en tendens til at norske selskaper som inngår som datterselskaper i store utenlandske konserner, ofte følger ”Corporate Governance”-prinsipper fra opphavlandet, som ofte fører til at de ikke har bedriftsforsamling. Det ser ut som om oppgavene bedriftsforsamlingen har, å godkjenne godtgjørelser til ledende personer i selskapet og holde øye med regnskap og komme med uttalelser til generalforsamlingen om dette, ofte blir satt over til komiteer opprettet av generalforsamlingen.

Komiteene blir ofte kalt ”Compensation Committee” og ”Audit Committee”. Dette er komiteer som ivaretar noen av de tilsynsfunksjonene bedriftsforsamlingen har, uten at de sitter med besluttende myndighet. Dette kan peke mot at det er den besluttende kompetansen til bedriftsforsamlingen som ikke er ønsket blant aksjonærene.

Agenda

Det er også uttrykt at det kan være vanskelig å skape en agenda for bedriftsforsamlingen slik at den blir oppfattet som nyttig. Tilgangen på saker til behandling er ofte ikke stor, og det blir dermed vanskelig å fylle opp agendaen på møtene, utover de fastsatte oppgavene med valg av styrets medlemmer og presentasjon av budsjett og regnskap for generalforsamlingen. I Ot.prp. nr. 24 (1987-88:18) uttaler utvalget at det *”i mange selskaper finner det vanskelig å fylle bedriftsforsamlingen med nok mening til at det blir en reell nytte av organet”*. Dette er sammenfallende med det Engelstad og Quale (1977) kom frem til, at det rundt bedriftsforsamlingen til vanlig er stille, men at den trer frem i krisetider. Men hva da med periodene i mellom? Forhåpentligvis er jo ikke selskapene i konstant krise, selv om det har blitt mer vanlig med hyppigere omorganiseringer for å følge med i markedsendringene.

7.1.4 Oppsummering

Jeg har gjennom ulike eksempler forsøkt å vise at nytten av bedriftsforsamlingen for de ulike partene i selskapene.

For de ansatte har jeg vist til argumenter som at bedriftsforsamlingen kommer for langt ut i beslutningsprosessen og dermed oppfattes som et ”sandpåstrøingsorgan”, og at flere selskaper som har bedriftsforsamling, opplever problemer i forhold til ”siling” av de sakene som settes opp på dagsordenen. Jeg har også vært inne på argumenter om eierforholdene. Hvis selskapet bare har én sterk eier, blir mye av nytten med bedriftsforsamlingen borte ettersom denne eierens representanter uansett vil dominere bedriftsforsamlingen. Den bredden som egentlig er en av bedriftsforsamlingens sterkeste sider, blir her borte.

Eksempelene nevnt over heller alle i retning av at de ansatte får større påvirkningskraft gjennom ekstra representasjon i selskapets styre, enn hva de får i en bedriftsforsamling.

For ledelsen har jeg vist til at bedriftsforsamlingen kan bli et uromoment i beslutningsprosessen ved at det er flere representanter som skal behandle sakene, og at det dermed kan åpne opp for andre beslutninger enn styrets. Samtidig vil ulike ledelseskulturer og lederstiler virke inn på om bedriftsdemokratiske ordninger er prioritert (Jacobsen & Tufte 2007). En leder med en demokratisk lederstil vil i prinsippet være mer velvillig innstilt til slike ordninger enn en autoritær leder.

For aksjonærene kan dermed bedriftsforsamlingen skape en uønsket avstand til styret, og den kan føre til problemer i forhold til ansvarsfordelingen i selskapene. Hvis det i tillegg er vanskelig å finne en nytte for organet på grunn av mangel på saker, blir nytten borte for mange av å ha bedriftsforsamling.

7.2 Forhold som taler for bedriftsforsamlingen

I første del var jeg inne på ulike forhold som kan forklare hvorfor så mange selskaper velger å ikke ha bedriftsforsamling. Nå skal jeg se nærmere på hvorfor noen selskaper velger å beholde ordningen. Hva er det som gjør at disse selskapene ser en nytte i bedriftsforsamlingen som resten ikke ser? Er det noen bestemte situasjoner som favoriserer bedriftsforsamlingen over bare styrerepresentasjon? Som i forrige del tar jeg for meg partene hver for seg, og ser på ulike forhold som gjør at selskapene ser på bedriftsforsamlingen som nyttig, og velger å beholde den.

7.2.1 Ansatte

Bedriftsforsamlingens hovedhensikt var å styrke de ansattes påvirkningsmulighet. Her skulle de delta i beslutninger som angår dem og i valget av styrets medlemmer. Som beskrevet i forrige del av kapittelet er det flere situasjoner som fører til at nytten av bedriftsforsamlingen blir borte for de ansatte

Som jeg skal gå inn på nå er det også flere sider ved bedriftsforsamlingen som fører til at de ansatte ser nytte av organet og ønsker å beholde det.

”Sikkerhetsventil”

”Sikkerhetsventil” er et ord som ble benyttet av representanter i bedriftsforsamlingen til Hurtigruten, i en artikkel i Dagens næringsliv (DN 26.5.2010). Situasjonen her var at ledelsen ønsket å avvikle bedriftsforsamlingen, mens de ansatte ønsket å beholde den. Ledelsen argumenterte med at de ansatte burde fokusere sin representasjon i styret, som er *”der det skjer”*, og at bedriftsforsamlingen var et overflødig organ ettersom sakene allerede er avgjort når de kommer til bedriftsforsamlingen.

De ansatte på sin side ønsket å beholde bedriftsforsamlingen, som de anså som en viktig brikke for å sikre sine interesser, fordi de var usikre på hvilke veier ledelsen ønsket å gå med selskapet. De ansattes representanter uttalte at de var redde for at ledelsen ønsket å avvike bedriftsforsamlingen for å forenkle utflaggingen av deler av selskapet til utenlandske aksjonærer. Dette ville eventuelt føre til at arbeidsplasser sto i fare.

De ansatte så på bedriftsforsamlingen som en ”sikkerhetsventil”, som for det første sikrer en grundig saksbehandling av et slikt forslag, men som også kunne forhindre en utflagging ved at flere aksjonærer ble innblandet i prosessen, ettersom flere aksjonærer var representert i bedriftsforsamlingen enn i styret. Ved at ledelsen og deler av styret ønsket å fjerne bedriftsforsamlingen, fryktet de ansatte at det kunne utvanne deres muligheter for medbestemmelse i selskapet, og at de gjennom dette ble gitt mindre innsyn i selskapets strategi og beslutningsprosesser. Samtidig var de redde for at det å fjerne bedriftsforsamlingen kunne kneble den offentlige debatten, slik at det meste skjedde bak lukkede dører, uten mulighet for de ansatte til å være med. De ansatte mente også at ved å fjerne bedriftsforsamlingen, ville ledelsen få tilnærmet fritt spillerom til å gjøre endringer i organisasjonen uten å møte motstand.

Bedriftsforsamlingen er et organ som gir de ansatte innsyn i prosessene i selskapet, og ettersom organet skal ta beslutninger i alle saker som omhandler store organisatoriske endringer, blir det et strategisk punkt for de ansatte å beholde bedriftsforsamlingen og funksjonen bedriftsforsamlingen har i usikre tider.

Ut fra det artikkelen i Dagens næringsliv (Nettsider: Dagens Næringsliv 26.5.2010) presenterer, ser det ut som om det er stor intern uro i selskapet og det er mange misfornøyde ansatte. Dette ser man ikke bare i artikkelen på internett, men i de påfølgende kommentarfeltene under artikkelen, med utallige oppfordringer til den nye styrelederen og største aksjonæren, Trygve Hegnar, om å rydde opp i selskapets personalledelse. Som jeg har vært inne på tidligere, har bedriftsforsamlingen oftest trådt frem i krisetider, og det ser også ut til å være tilfellet her. Nyten av å ha en ekstra behandling av store saker, der flere parter blir innblandet i diskusjonene, skaper en ”ventil” som sikkerhet mot forhastede beslutninger, siden den åpner for større grad av medvirkning i diskusjonene for de ansatte. Dersom forholdet til ledelsen er vanskelig, mister de fordelen med å kunne påvirke i samspill med daglig leder, noe som er med på å gjøre innflytelsen i styret mindre. Her kan bedriftsforsamlingen fungere som en motvekt til innflytelsen de mister om forholdet til ledelsen er utfordrende.

Flere aksjonærer

I selskaper med flere store aksjonærer åpner bedriftsforsamlingen for et bredere sammensatt organ for beslutninger og diskusjoner.

Når det gjelder beslutninger, kan det i selskaper med flere eiere oppstå større splittelse blant eierne. Det er større sannsynlighet for at disse eierne har ulike interesser, og kan stemme ulikt i saker de behandler. Dette gir de ansatte et større handlingsrom for å påvirke i bedriftsforsamlingen enn i styret.

En situasjon som kan være negativ for ledelsen, kan her være positiv for de ansatte. Igjen er eksempelet med nedleggelsen av Union i Skien karakteristisk. Nettopp det at det var uenighet blant aksjonærene, og at nedleggelsen ble bestemt med leders dobbeltstemme, viser at det gjennom en behandling i bedriftsforsamlingen kan åpne for større innflytelse for de ansatte. Det vil også, som dette eksempelet viser, forlenge beslutningsprosessen, ettersom bedriftsforsamlingen, trenger behandlingstid i form av gjennomgang og innsamling av ytterligere informasjon.

Tiden mellom behandling i styret og bedriftsforsamlingen skaper også rom for en offentlig debatt, som åpner informasjonstilgangen og lukker opp prosesser som ellers ville foregått for lukkede dører. Her kommer de ansatte mer inn i prosessen og får større muligheter til å diskutere sakene med fagforeningsklubbene og de andre ansatte. De ansatte får også en større mulighet til å diskutere saken med de andre aksjonærrepresentantene. Bedriftsforsamlingen vil her bety en mer gjennomgående behandling av sakene og vil trekke flere personer inn i beslutningsprosessen. Dette kan ha en avgjørende betydning i forhold til de store beslutningene. De ansatte får større delaktighet og åpenhet rundt beslutningsprosessen, og en større mulighet for deltakelse i prosessen og de diskusjoner som er en del av prosessen. Det vil også gi en strategisk kunnskap i forhold til eierfraksjonene, ved at de får bedre mulighet til å skape allianser, og får en bedre kunnskap om hvordan de ulike aksjonærene ser på saken.

Union-saken viser også at ettersom det er større avstand mellom bedriftsforsamlingen og ledelsen enn det er mellom styret og ledelsen, kan det føre til at bedriftsforsamlingen er mindre tro mot administrasjonen enn det styret vil være. Som jeg også tidligere har vist i følge Hagen (2010) vil daglig leder ha større innflytelse på styret og dets beslutninger i selskaper med spredt eierstruktur. En bedriftsforsamling vil kunne motvirke denne trenden hvis den opptrer mer uavhengig av administrasjonen enn det styret kan tenkes å være.

Opplæringsarena

Bedriftsforsamlingen har mindre aktivitet enn styret og kan derfor fungere som en mellomstasjon, som klargjør ansatterepresentantene for større oppgaver i styret. I bedriftsforsamlingen ligger det store muligheter til bred diskusjon rundt selskapets strategier, og det kan gi representantene gode kunnskaper om selskapsstyring og det hensynet og ansvaret som ligger i denne type oppgaver. Det å få en følelse av ansvaret som ligger i det å være styremedlem, eller representant i bedriftsforsamlingen, kan være viktig lærdom å ta med seg. Dette var også en del av tankegangen bak organet fra starten av, som vist til i kapittel 2, der bedriftsforsamlingen skulle klargjøre de ansatte for representasjon i styret (Bergh 1983).

Sammen med opplæringsfunksjonen, gir bedriftsforsamlingen mulighet for flere ansatte å være representert samtidig i selskapets styrende organer. Det åpner også for at flere grener av fagforeningene, flere avdelinger eller flere av datterselskapene kan få sine representanter inn i besluttende organer, som er spesielt relevant i forhold til konserner. Flere ansatte representert betyr også flere personer med omfattende kunnskaper om selskapet, som har mulighet til å føre disse videre blant de ansatte. Opplæring av ansatte til slike verv er viktig for å opprettholde interessen for og nytten av representasjonsoppgavene.

Interesserte ansatte og ansatte med erfaring fra representasjon får også mer innflytelse når de bedre forstår hva som foregår i styret, og kjenner rutineene. De har et bedre utgangspunkt for å stille forberedt, noe Hagen (2005) fant hang sterkt sammen med graden av innflytelse ansatterepresentanten hadde i styret.

En annen fordel for de ansatte med å ha bedriftsforsamling er i følge både Stugu (2009) og en norsk toppleder, at de ansatte får mer innsikt og innflytelse i prosessen med valg av aksjonærenes representanter i styret og valget av styrets leder. Gjennom diskusjonene i bedriftsforsamlingen over kandidatene, får de ansatte være med i prosessen. Topplederen bekrefter dette: *"Det blir en transparent prosess som kan påvirke utfallet og hvordan det behandles. Gir også de ansatte innsikt i prosessen og betydningen av den."* Uten bedriftsforsamling vil disse diskusjonene foregå for lukkede dører. Stugu (2009) nevner denne muligheten til påvirkning som en av de viktigste årsakene til at bedriftsforsamlingen har fått en sentral plass i norsk selskapsstyring (Stugu 2009:18). Gjennom å kunne påvirke valget av de aksjonærvalgte representantene i styret og styrets leder, får de ansatte mulighet til å påvirke selskapets langsiktige strategier. De får også ved å delta i denne prosessen bedre kunnskaper om grunnlaget for valg av representantene, som viser aksjonærenes hensikter med selskapet og fremtidige satsningsområder.

Det er dermed flere viktige momenter som fører til at bedriftsforsamlingen blir ansett som nyttig av de ansatte, ikke minst ved funksjonen som ”sikkerhetsventil” mot en endringsvillig ledelse, som veier opp mot et utfordrende forhold til ledelsen, og den kunnskapen arbeidet i forsamlingen gir om aksjonærene, som kan benyttes som et ledd i strategien for fagorganisasjonen i selskapet i sitt videre arbeid. Funksjonen som opplæringsarena er også viktig for å forberede fremtidige representanter til det arbeidet som venter dem.

I selskaper med flere aksjonærer er bedriftsforsamlingen et viktig organ for diskusjon, men også for beslutninger, som her kan gi de ansatte større mulighet til å påvirke utfallet av i kriser eller store endringer i organisasjonen.

7.2.2 Ledelsen

I ledelsen av komplekse organisasjoner er det viktig med gode beslutningsprosesser. Organisasjonen bør lett kunne omstille seg, og dette krever gode beslutninger med stor gjennomføringskraft. Ved å sikre en god beslutningsprosess hvor alle beslutninger blir nøyaktig gjennomarbeidet. Der de ansatte er delaktige i flere ledd i prosessen, inkludert selve beslutningsfasen, vil det skape en prosess der de ansatte er med på å gi beslutningen et større legitimitetsgrunnlag overfor resten av organisasjonen. Jo større legitimitet beslutningen har i organisasjonen, jo lettere vil det være å utføre den i praksis. Et godt samspill mellom ledelsen og de ansatte er med på å sikre dette.

Det er viktig at de ansattes representanter har bred støtte blant dem de representerer. Hagen (2008) beskriver dette i forhold til styrerepresentasjon. Koblingen av rollen som tillitsvalgt og styrerepresentant er ofte en god kombinasjon, både fordi det er med på å sikre at ansatterepresentanten har bred støtte, men også fordi det viser at ansatterepresentanten har erfaringer med samarbeid med ledelsen på forhånd, og kjenner til hva dette arbeidet innebærer. Det vil også være en fordel for ledelsen at de ansattes representanter har bred støtte i organisasjonen, ettersom nedslagsfeltet til representantene da vil være større, noe som vil føre til at informasjonen fra styret, daglig leder eller bedriftsforsamlingen spres bedre i organisasjonen og øker graden av legitimitet. Hvis representantene ikke har bred støtte, vil påvirkningskraften deres også være mindre, og ledelsen vil dermed ha mindre nytte av representantene.

”Ettertenksomhetsmekanisme”

Når beslutninger som har store konsekvenser for de ansatte skal behandles og gjennomføres, er det viktig med en god prosess for å skape legitimitet til beslutningene.

”Ettertenksomhetsmekanisme” er et begrep benyttet av en norsk toppleder om bedriftsforsamlingen. Topplederen sier følgende: *”Bedriftsforsamlingen blir en ettertenksomhetsmekanisme som kvalitetssikrer de beslutninger som blir tatt. Det sikrer at alle sider blir trukket frem og skaper kvalitet i alle ledd.”* Tanken med dette begrepet var at når beslutninger ikke bare skal behandles i styret, men også skal opp for bedriftsforsamlingen, vil den daglige ledelsen gå grundigere gjennom arbeidet med å presentere saken. Det er flere aktører som kommer inn i saken både fra de ansatte og aksjonærene. Det legger til rette for bredere diskusjoner rundt beslutningene.

Når en beslutning er ferdigbehandlet i bedriftsforsamlingen, har den daglige ledelsen kommet med en innstilling, styret har kommet med en innstilling, og bedriftsforsamlingen får det siste ordet. I denne prosessen har tillitsmennene fått informasjon og har hatt samtaler med ledelsen før styrebehandlingen. De ansatte har vært delaktige i behandlingen i styret og tilslutt har de ansattes representanter i bedriftsforsamlingen vært med på å stadfeste denne beslutningen. Mellom behandlingen i styret og behandlingen i bedriftsforsamlingen, er det skapt rom for generell diskusjon i selskapet, slik at saken allerede er luftet for de ansatte. Hele denne prosessen er med på å gi legitimitet til beslutningen. Jo mer legitimitet beslutningen har, jo lettere er det å gjennomføre i etterkant. Så ved å ha en ”ettertenksomhetsmekanisme” sikrer dette ledelsen at det blir tatt beslutninger som alle er med på, og som har et godt grunnlag når man kommer over i handlingsfasen av beslutningsprosessen. Det er det samme prinsippet som er gjeldende her, som det jeg beskrev i kapitel 3, hentet fra Weber, om legitimitet i leders styringsrett. Der leder oppnådde legitimitet til å styre, hvis han var valgt av dem han skulle styre over (Weber i Engelstad 2005:26). Beslutninger har større grad av legitimitet blant de som skal leve med resultatet av den, når de selv har vært delaktige i prosessen.

I en slik prosess som nevnt over, er det enkelte posisjoner som har større innflytelse enn andre. Jeg har tidligere vært inne på daglig leders og styreleders rolle i prosessen. Daglig leder, som er med på å starte prosessen og presentere den for aktørene som skal behandle sakene, har stor grad av innflytelse på utfallet av beslutningen. Daglig leder jobber tett med styrets leder i forkant av presentasjonen av en sak. Samtidig har daglig leder møteplikt i bedriftsforsamlingen. Gjennom denne rollen er dermed daglig leder involvert i hele

beslutningsprosessen. Han utarbeider saksgrunnlaget og tilrettelegger saken for behandling i styret. I styret sitter han som del av aktørene som skal ta beslutningen, og han er eventuelt representert i bedriftsforsamlingens behandling av saken. I bedriftsforsamlingen kan ikke daglig leder bli valg inn som medlem, og har dermed ikke stemmerett. Men i kraft av å være daglig leder er han tilstedet i forsamlingen under saksbehandlingen. Samtidig er det bedriftsforsamlingen som velger styrets medlemmer. Påvirkningsmulighetene daglig leder sitter med i en slik situasjon er store, og er med på å styrke hans posisjon i selskapet. Gjennom bedriftsforsamlingen får da også daglig leder tettere kontakt med aksjonærene, og kan dermed lettere posisjonere seg før styrevalget. Ettersom daglig leder arbeider tett sammen med styret, er det viktig at de har felles forståelse av strategier for selskapets utvikling.

Ledelsen kan her benytte bedriftsforsamlingen som et ledd i å skape en omstillingsdyktig organisasjon. Daglig leder kan både skape legitimitet i beslutningen, og skape en kultur for beslutningsprosessene som trekker inn alle parter i selskapet. Denne formen for ledelse faller nærmere en demokratisk lederstil enn en autoritær leder, slik jeg beskrev det i kapittel 3. Ved å ha bedriftsforsamlingen som en ”ettertenksomhetsmekanisme”, kan ledelsen benytte det som et verktøy for å skape bedre beslutninger med større gjennomføringskraft.

Konfliktløsende

I praksis vil bedriftsforsamlingen vise mistillit mot styret hvis de fatter en annen beslutning enn den styret har kommet frem til. Et eksempel fra Hydro kan belyse dette. Her gjaldt det en uenighet rundt opsjonsavtaler i Hydro under fusjonen mellom Hydro og Statoil. Personer i ledende stillinger i Hydro hadde inngått opsjonsavtaler med styret flere år i forveien. Disse avtalene ble utløst under fusjonen, og styret bestemte at tilgodehavendet skulle bli utbetalt kontant. Dette ble gigantiske summer. 210 millioner skulle fordeles på 35 ledere da de skulle avslutte opsjonsprogrammet i konsernet (NTB 3.8.2007). Selskapet fikk to uavhengige advokatfirmaer til å gå igjennom det juridiske ved avviklingen av opsjonsprogrammet. Advokatfirmaene kom til helt motsatte konklusjoner. Dette skapte mye oppstyr, og det endte med at styrelederen i Hydro på denne tiden, Jan Reinås, ba bedriftsforsamlingen ta stilling til om styret hadde handlet utenfor sitt mandat i denne saken.

Det var her en uklarhet mellom styret og medlemmene av generalforsamlingen om hvor denne myndigheten egentlig lå. De ansattes representanter var klare i talen før møtet, på at de ville få styrelederen kastet og at de mente at styret hadde gjort slett arbeid i saken (NTB 5.8.2007). Bedriftsforsamlingsmøtet endte med at bedriftsforsamlingen enstemmig stilte seg

bak styrets beslutning, noe de i etterkant uttalte var for å skape ro i selskapet. Alt oppstyret førte også til at konsernsjefen og de andre lederne frasa seg henholdsvis 50 % og 30 % av markedsverdien på opsjoner fra 2005 og 2006, dette også for å skape ro i selskapet (Rosenberg 7.8.2007).

Det er nok ikke standard måte i selskaper å ordne slike saker på, men det er en oppgave som kan falle innenfor bedriftsforsamlingens tilsyns- og kontrolloppgaver ovenfor styret. I dette tilfellet ble bedriftsforsamlingen benyttet som et mellomledd mellom styret og generalforsamlingen for å sette strek over en belastende sak for selskapet, slik at de kunne komme seg videre. Hadde ikke selskapet i denne situasjonen hatt bedriftsforsamling, er det vanskelig å si hvordan saken ville utviklet seg, men i dette tilfellet ble bedriftsforsamlingens kompetanse nyttig for Hydro sin del. Bedriftsforsamlingen ble her et slags ”konfliktråd” for styret og generalforsamlingen, der alle parter i selskapet fikk vært delaktige i å løse situasjonen. At de her hadde et organ hvor både eiere og ansatte var representert, var nok med på å roe konflikten mye raskere enn hvis dette ikke hadde vært tilfellet.

7.2.3 Aksjonærer

Staten som aksjonær

”Gjennom bedriftsforsamlingen kommer staten inn i driften uten å være i styret. Er med på å profesjonalisere statens arbeid. Hvordan ivareta dette hvis bedriftsforsamlingen forsvinner? Private og statlige går i ulike kretser, bedriftsforsamlingen blir her en viktig møtearena for disse to kretsene” (norsk toppleder).

Man ser at i flere av selskapene som har bedriftsforsamling, er staten inne som deleier enten som klart største aksjonær eller som en mindre aksjonær. Eksempel kan være Statoil og Telenor. Her kan bedriftsforsamlingen bli en arena der statlige og private styringsmodeller møtes på en helt annen måte enn i styret, ettersom det blir en annerledes arena, med større rom for diskusjoner. For statens representanter blir dette også en arena der de samhandler med private aksjonærer, noe som skaper stor bredde i forsamlingen. Private og statlige aksjonærer kan ha forskjellig bakgrunn for eierskapet, og de har ulike forpliktelser ovenfor samfunnsmessige konsekvenser. Staten kan ha flere samfunnsmessige grunner til å gå inn som aksjonær i et selskap.

Staten har tre ulike selskapsformer de kan benytte, ut fra hvorfor de er eiere. Det er aksjeselskaper, statsselskaper og særlovsselskaper. I aksjeselskaper kan staten være inne som deleier sammen med private aktører. I statsselskaper og særlovsselskaper skal staten være eneaksjonær, og disse selskapene har egne særbestemmelser for å styrke statens styringsmuligheter i selskapene. Foruten disse forholdene er selskapsstrukturen tilnærmet lik aksjeselskapene (Eierskapsberetningen 2006).

Fortjeneste og verdiskapning er en av årsakene for statlig eierskap, men også større samfunnsmessige forpliktelser har betydning, som kontroll over nasjonale resurser, som i Statoil, eller kontroll over utviklingen av kommunikasjon og telenettet gjennom eierskapet i Telenor. Staten som eier har forpliktelser overfor hele samfunnet, mens private aksjonærer i våre dager i større grad bare har forpliktelser overfor seg selv. De forskjellige utgangspunktene gjør at staten og de private som oftest opererer på ulike arenaer. I de selskapene der de opererer sammen, kan bedriftsforsamlingen være en nyttig arena for å forene de ulike forventningene og kravene til behandlingen av saker og driften av selskapet dette kan skape.

I stor grad kan det være nettopp fordi staten er inne på eiersiden at et selskap har bedriftsforsamling. Staten må gå fram med et godt eksempel. Ved å gå bort fra å ha bedriftsforsamling i selskaper de er eiere i, vil de sende et signal om at bedriftsforsamlingen ikke er nødvendig.

Fond som aksjonærer

Folketrygdefondet forvalter Statens pensjonsfond Norge og Statens obligasjonsfond på vegne av Finansdepartementet. Det er en betydelig aktør i det norske markedet, med en forvaltningskapital på 113 milliarder per 30. juni 2010 (FTF eierrapport 2010).

Bedriftsforsamlingen gir institusjonelle eiere, som for eksempel Folketrygdefondet, mulighet til å ta en mer aktiv rolle i selskapene de har eierinteresser i. Institusjonelle eiere er ofte tungt inne på eiersiden, og Folketrygdefondet er inne i flere av de store norske selskapene. De sitter representert i fem forskjellige bedriftsforsamlinger; Dette er Norske Skog, Norsk Hydro, Orkla, Statoil og Telenor (nettsider: Folketrygdefondet).

Folketrygdefondet får gjennom representasjon i bedriftsforsamlinger, mulighet til å følge med på det de i eierrapporten har mest fokus på i eierstyringen; styresammensettingen, avlønning, kapitalstruktur og strategi, verdier og styringsprinsipper, og rapportering og kommunikasjon. De uttaler at *"de gjennom stemmegivning skal være forutsigbare og følge de*

retningslinjer de er bundet av” (FTF Eierrapport 2010). Det står også i styringsprinsippene at Folketrygdefondet ikke kan sitte representert i selskapers styre, og derfor er representert gjennom bedriftsforsamlinger, valgkomiteer og representantskap (FTF Eierrapport 2010).

Folketrygdefondet er i større grad enn private aktører bundet til etiske prinsipper, og har et større ansvar for at selskapene de er eiere i følger de til enhver tid gjeldende lover og regler selskapene er underlagt. Dette gjør fond til nyansert og forutsigbar aksjonær i selskapet.

Bedriftsforsamlingen er et mindre forum enn generalforsamlingen. Folketrygdefondet uttaler at på grunn av størrelsen og bredden i representantene, er forsamlingen et bedre forum for diskusjoner. Generalforsamlingen er en arena for beslutninger snarere enn diskusjoner. Bedriftsforsamlingen åpner for en bred diskusjon fordi de ansatte og eierne er godt representert, og fordi det ikke er for mange medlemmer, slik at det er mulig å ha en meningsfylt diskusjon av saker som angår selskapet. Når forsamlingen er mindre, åpner dette også for en mer uformell diskusjon, der det er enklere å ta opp temaer som er av interesse for aksjonærfellesskapet.

I media og på internett er det også synlig at andre fond og investeringsselskaper benytter bedriftsforsamlingen i oppfølgingen av sine eierinteresser. Ser man for eksempel på nettsidene til Orkla, så er både Storebrand ASA, DNBnor ASA, Nordea, Oslo pensjonsforsikring og Folketrygdefondet representert. Folketrygdefondet er dermed ikke alene blant de institusjonelle om å benytte bedriftsforsamlingen.

De store institusjonelle eiernes nytte av bedriftsforsamlingen kan være et aspekt å se videre på i en annen oppgave. Siden de ikke er representert i styre, blir bedriftsforsamlingen en god mulighet for å følge opp eierinteresser og sikre langsiktige gode investeringer.

Kommunen som aksjonær

Av listen med selskaper jeg har samlet sammen, presentert i kapittel 6, er det seks selskaper som er kommunalt eid. Et fellestrekk er at det enten er energiselskaper eller transportselskaper, og at det er flere kommuner som er sammen om eierskapet. Et unntak er Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk Holding AS, der Nord-Trøndelag fylkeskommune er eneaksjonær. Her har bedriftsforsamlingen 54 medlemmer. Generalforsamlingen velger 36 representanter, og de ansatte velger 18 representanter. Generalforsamlingen i selskapet er fylkeskommunen. I bedriftsforsamlingen speiler generalforsamlingens representanter det politiske bildet i kommunen, siden samtlige partier er representert. I de andre kommunale selskapene på listen,

er det flere kommuner som er sammen om eierskapet, ofte sammen med fylkeskommunen. Det er vanlig at flest mulig av de største eierkommunene blir representert i bedriftsforsamlingen.

I begge disse eksemplene ser man at bedriftsforsamlingen åpner for en bredere representasjon av eierne og at den gir rom for en bredere politisk representasjon fra de folkevalgte organene. Dette sikrer at flere interesser har mulighet til å medvirke i beslutningene og valg av styremedlemmer, øker legitimiteten og blir i større grad bindende i ettertid fordi alle parter har vært delaktige i beslutningen. Dette er med på å sikre en god beslutningsprosess fra start til slutt.

Bedriftsforsamlingslederen i et norsk kraftselskap uttaler at bedriftsforsamlingen er med på å sikre større deltakelsesmuligheter og større påvirkningsmuligheter over den investeringen kommunen har gjort. Det gir også kommunene bedre kontroll over styret, og hva som foregår i styret. Bedriftsforsamlingens leder i kraftselskapet har møte- og talerett på styremøtene, og benytter dette aktivt for å holde kontroll med styrets behandling av saker. Det er også en måte eierne kan få sagt sin mening om de sakene styret behandler. Det er usikkert om dette er representativt for de andre flerkommunale selskapene, men det er et eksempel hvor kommunen som aksjonær har funnet nytte av bedriftsforsamlingen.

Privat aksjonærer

I samtaler har flere ganger bedriftsforsamlingens potensial som ambassadør for selskapet blitt trukket frem. I bedriftsforsamlingen er gjerne store aksjonærer representert. Helt fra starten har det vært vanlig å sette personer med tyngde inn i bedriftsforsamlingen, som gjennom sine posisjoner ofte har store nettverk rundt seg (Engelstad og Quale 1977). Gjennom nettverkene av eierinteresser, styreverv o.l. kan de være ambassadører for selskapet utad, og skape relasjoner selskapet ellers ikke hadde hatt mulighet til å få.

Gjennom å være medlem av bedriftsforsamlingen får aksjonærene bedre tilgang på informasjon om selskapet. De lærer gjennom diskusjonene med de andre aksjonærene og de ansattes representanter selskapet bedre å kjenne, og kan på denne måten bedre følge opp investeringene. Aksjonærene får et bedre beslutningsgrunnlag, og får gjennom beslutningsmyndigheten til bedriftsforsamlingen i større grad ta del i de store beslutningene i selskapet.

For aksjonærer i selskaper med mange aksjonærer inne på eiersiden, kan bedriftsforsamlingen tenkes å være et middel for de store aksjonærene til å kanalisere kontrollen fra generalforsamlingen til bedriftsforsamlingen. På denne måten vil mange aksjonærer ikke

komme med, og vil derfor for eksempel miste muligheten til å påvirke styrevalg. Gjennom bedriftsforsamlingen kan dermed aksjonærene "sile bort" mindre aksjonærer, og på denne måten unngå "støy" når aksjonærenes representanter til styret skal velges, eller store beslutninger skal bli tatt.

Argumentet her som går på en innsnevring av representanter blir en motsetning til argumentet om bredde som er fremmet tidligere. Jeg har her trukket med begge argumentene for å vise til flere ulike funksjoner bedriftsforsamlingen kan ha, og ulike ønsker ulike aksjonærer kan ha. Selv om de er motsettende kan de ulike argumentene være gyldige for forskjellige aksjonærer.

7.2.4 Oppsummering

Av argumentene for bedriftsforsamlingen er det begreper som "ettertenksomhetsmekanisme" der bedriftsforsamlingen bidrar til en god beslutningsprosess, som er med på å gi bedre beslutninger og større grad av legitimitet i beslutningen og dermed øker gjennomføringskraften og omstillingsdyktigheten i selskapet.

"Sikkerhetsventil" er en funksjon bedriftsforsamlingen kan ha der de ansatte kan bremse en endringsvillig ledelse og motvirke et utfordrende forhold mellom ledelsen og de ansatte.

Bedriftsforsamlingen kan virke "konfliktløsende" i selskaper med uro eller uklarheter mellom styret og generalforsamlingen og raskere dempe konflikter eller kriser ved at alle partene i selskapet er representert i et organ som er plassert mellom aksjonærene og de ansatte, samtidig som det i større grad enn styret er uavhengig av ledelsen.

En bred representasjon der flere aksjonærer har mulighet til å være representert i selskapet og "støyreducerende" for store aksjonærer som kan ønske større kontroll over valget av styrerepresentanter som er trukket fram. Det kan også se ut til at institusjonelle aksjonærer benytter bedriftsforsamlingen for å følge opp sine investeringer, ettersom de ikke kan være representert i selskapenes styrer.

7.3 Avslutning

Som det står i Ot.prp. nr. 24 (1987-88), kan det i mange selskaper ha vært vanskelig å finne en reell nytte av bedriftsforsamlingen. Samtidig er det noen selskaper som er veldig fornøyde

med denne ordningen. Gjennom denne analysedelen har jeg forsøkt å komme med ulike forklaringer i begge retninger. Eksempelene jeg har benyttet kan ofte brukes positivt for en part, mens den kan være negativ for en annen. Ledelsen i et selskap kan se på en funksjon ved bedriftsforsamlingen som en stor fordel, samtidig som det i et annet sees på som en stor ulempe. Et eksempel på dette kan være Hurtigrute-saken, referert i Dagens næringsliv (26.5.2010). Hvis saken i virkeligheten er som den er slått opp her, ser de ansatte at bedriftsforsamlingen kan være med på å holde igjen en ivrig ledelse som ønsker utflagging. Ledelsen i denne situasjonen ser på bedriftsforsamlingen som ”en stein i skoen”, som forsinker eller kan skape problemer for prosessene de ønsker å starte.

Ut fra lovverket har de ansatte stor grad av kontroll over om selskapet skal eller ikke skal ha bedriftsforsamling. For å sikre egne interesser må de ansatte ta et valg på om de ønsker utvidet styrerepresentasjon, eller om de ønsker å ha bedriftsforsamling. Dette blir en vurdering ut fra hvor de i størst mulig grad kan påvirke beslutningsprosessene, og føler at de når frem. Som jeg har vist her kan dette variere fra selskap til selskap, og det er mange momenter som spiller inn, både ledelsens fokus, eiernes fokus og de ansattes fokus. En av topplederne sier følgende om bedriftsforsamlingen: *”Avhengig av ’brennende hjerter’ på toppen – konsernsjef-, og ’brennende hjerter’ blant de ansatte og i fagbevegelsen.”* For at bedriftsforsamlingen skal bli et tilskudd i bedriftsdemokratiutviklingen i selskapet, er man avhengig av at partene i selskapet går inn for at det skal være nyttig, slik at bedriftsforsamlingen får saker å jobbe med og blir en sentral del i beslutningsprosessen når det kommer til de store beslutningene.

Jeg har i dette kapittelet vært innom begreper som ”sandpåstrøingsorgan”, ”dagsorden” og ”ettertenksomhetsmekanisme”. Disse viser til ulike utfordringer og funksjoner ved bedriftsforsamlingen, som enten oppfattes som nyttig, eller som grunnlag for at ordningen ikke fungerer. I kapittel 8 vil jeg se på noen av de viktigste utfordringene bedriftsforsamlingen står overfor, og noen forslag til hva som kan gjøres fremover for enten å øke nytten av bedriftsforsamlingen, eller å utvikle andre løsninger.

8 Konklusjoner

Dette kapittelet inneholder oppsummeringer av de viktigste funnene, og tanker og forslag til veien videre for bedriftsforsamlingsordningen. For det første vil jeg sette resultatene opp mot forskningsspørsmålene slik de er presentert i innledningen og forsøke å presentere svar på dem. For det andre vil jeg se på og kommentere utredningsarbeidet som også omfatter vurdering av bedriftsforsamlingsordningen, i NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Til slutt har jeg noen forslag til løsninger på ulike utfordringer ordningen står overfor.

8.1 Oppsummering av funn og konklusjoner

8.1.1 Forskningsspørsmål 1

I kapittel 6 så jeg på utbredelsen av ordningen ut fra forskningsspørsmålet:

*Hvor utbredt er ordningen med bedriftsforsamling og hvordan har utviklingen vært over tid?
Finnes det noen fellestrekk for hvor i arbeidslivet vi finner selskaper med bedriftsforsamling?*

Tallene som belyser utbredelsen av selskaper med bedriftsforsamling er hentet fra Bedriftsdemokratinemnda. I perioden 1972 til 1988 omfatter disse tallene alle selskaper som ikke ønsket å ha bedriftsforsamling, som søkte nemnda om unntak. Dette er jo ikke en garanti for at alle unntakstilfeller er registrert, for som vi har sett er det jo mange selskaper som ikke har forholdt seg til aksjelovene på dette punktet. Etter lovendringen i 1988 kan selskapene avtale med sine egne ansatte at bedriftsforsamlingen skal falle bort uten å sende søknad til nemnda. Dette ser man også i tabell 6.1. Tallene i denne tabellen, sammen med tallene fra Engelstad og Quale (1977) viser at det helt fra starten av har gått nedover. I løpet av de to første årene var det 44 selskaper som søkte om unntak, av totalt 270 selskaper registrert med over 200 ansatte i 1974 (Engelstad & Quale 1977). Selv om den tallmessige oversikten ikke kan føres lenger enn 1988 er det ingen grunn til å tro at utviklingstendensen er endret etter dette.

I alle de tre undersøkelsene jeg har brukt i denne oppgaven, ser det ut til at det er nærmere 20 selskaper som har bedriftsforsamling. Spørsmålet er om ikke det var de samme selskapene som besvarte begge undersøkelsene. Jeg argumenterer for dette i punkt 6.

Om prosentanslaget i Fafo- og BI -undersøkelsen skulle stemme, skulle det ha vært over 130 selskaper med bedriftsforsamling. I min undersøkelse var det 14 selskaper som hadde bedriftsforsamling som tilsvarte 16,3 % av de 86 selskapene som utgjorde netto utvalget i undersøkelsen. Som vi ser av tabell 6.2 er det flere av de store selskapene som fra 2007 har avviklet bedriftsforsamling i sine selskaper, og at dette kan være en forklaring på noe av forskjellen mellom mine og Fafo- og BI-undersøkelsenes tall. Jeg finner navnet på 17 selskaper med bedriftsforsamling i tabellen, så å anta at fasiten ligger et sted mellom 14-25 selskaper er ikke utenkelig.

Svaret på det første spørsmålet er dermed at det har gått nedover fra starten av, og hvis ikke noe skjer kan ordningen forsvinne dersom det ikke tas grep for å beholde den.

Det neste spørsmålet tar for seg hvor i arbeidslivet det er størst sannsynlighet for å finne bedriftsforsamlingene. Tall fra Hagen (2008) viser også at det er i selskaper med offentlig eier, gjerne innen kraft eller industri at det er størst sannsynlighet for å finne ansatterepresentanter, noe som stemmer godt overens med funnene jeg viser til for bedriftsforsamlinger. I siste del av forrige kapittel gjennomgår jeg en rekke momenter som forklarer hvorfor disse spesielle selskapene har en tendens til å ha bedriftsforsamling.

8.1.2 Forskningsspørsmål 2

Kapitel 7 gikk ut på å beskrive utviklingen jeg fant i kapitel 6, med utgangspunkt i forskningsspørsmål 2:

Hvorfor har ordningen med bedriftsforsamling ikke hatt den utviklingen som var tenkt? Hvorfor er det så få selskaper som har bedriftsforsamling? Hvorfor velger de som har bedriftsforsamling å fortsette med ordningen?

Ut fra de dataene jeg har behandlet i oppgaven, har ikke bedriftsforsamlingen fått den virkningen for utviklingen av bedriftsdemokratiet som ordningen var tiltenkt. Da Aspengren-komiteen presenterte forslaget om bedriftsforsamlingen, var tanken som beskrevet i kapitel 3 at dette skulle være starten på en ny type bedriftsorganisering og dermed stake ut en ny kurs for bedriftsdemokratiet. ”... Dessuten ble det poengtert at dette organ ikke skulle være å

betrakte som et ledd i den gamle bedriftsorganisasjon, men som begynnelsen på utviklingen av en ny.” (Bergh 1983:103).

Realiteten ble det motsatte. Bedriftsforsamlingen ble ett ledd i den gamle bedriftsorganisasjonen og har ikke startet en ny utvikling. Forskjellen i intensjonen med organet, og organet slik det ble innført kan forklare noen av de utfordringene som kommer frem her. Denne tvetydighet jeg var inne på i kapitel 2 påvirker ansvarsfordelingen mellom styret og bedriftsforsamlingen. Når bedriftsforsamlingen skal føre kontroll med styret, samtidig som styret har fått i oppgave å definere bedriftsforsamlingens kompetanse, og skal bestemme hvilke saker bedriftsforsamlingen får til behandling. Stemmer ikke dette overens med tankegangen Aspengren-komiteen hadde om bedriftsforsamlingen som selskapets høyeste organ. Nå er det nok naturlig at bedriftsforsamlingen ikke fikk den rollen Aspengren-komiteen hadde i tankene, ettersom dette ville gjort generalforsamlingens rolle betydelig mindre i selskapet. Men kompromisset de havnet på ble en ting midt mellom og som på grunn av dette er med på å skape uklare ansvarsforhold mellom styret og bedriftsforsamlingen. Hvis bedriftsforsamlingen selv kunne bestemt hvilke saker de ønsket å behandle ville bedriftsforsamlingen og ansvarsforholdet til styret blitt mer naturlig, ut fra den selskapsstrukturen organet var tenkt for.

I kapitel 7 viste jeg til problemer som gjaldt ansvarsfordelingen mellom styret og bedriftsforsamlingen. Dette skjer blant annet gjennom siling av saker til behandling, etter hva daglig leder og styret finner hensiktsmessig. Dette fører til at bedriftsforsamlingen blir satt utenfor beslutningsprosessen. Som jeg har beskrevet tidligere kan behandlingen av saker i bedriftsforsamlingen være med på å åpne beslutningsprosessen på en annen måte, enn om behandlingen bare foregår i styret. Noe som i seg selv kan være med på å påvirke utfallet. Ved å sile ut saker styret er usikre på, fratar de aktører som egentlig har rett til å delta i beslutningsprosessen mulighet til dette.

Problemer med ansvarsfordelingen var som vist tidligere noe av det arbeidsgiverforeningen og eiersiden fryktet før aksjelovsendringen i 1972. Lindkjølen (2009) i sin masteroppgave om bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse, viser til at problemer i forhold til beslutningskompetansen kan ligge i den vage utformingen av lovverket og vage retningslinjer for tolkning av lovverket gjennom forskriftene. Dette fører samlet til at det blir opp til hvert enkelt selskap hvordan de praktiserer saksfordelingen mellom organene.

Som beskrevet i eksemplet med Orkla, er heller ikke praksis i enkelte tilfeller retningsgivende for hvilke saker som blir og ikke blir ført for bedriftsforsamlingen. Det blir

styrets vurdering av hvor stor usikkerhet det medfører å føre beslutningen for bedriftsforsamlingen som blir det viktigste kriteriet. Det er med på å undergrave kompetansen til bedriftsforsamlingen, og dermed dens plass i bedriftsdemokratiet.

I kapitel 6 viste jeg at et problem ordningen står overfor er manglende oppslutning, der jeg kom frem til at det kan se ut som at antallet selskaper som har bedriftsforsamling er nærmere 20 selskaper, enn det er at 20 % av selskapene som i følge aksjelovene er pålagt å ha ordningen. Ut fra tallene fra egen undersøkelse og tall fra Hagen (2008) kan det se ut som om nærmere 270 selskaper ikke forholder seg til aksjelovene når det kommer til bedriftsforsamlingen. Her er det store mørketall og er noe som bør ses nærmere på.

Noe av årsaken til dette kan være at det ikke er noen rapporteringsplikt når det kommer til bedriftsforsamlingen, slik det er for styret. Dermed er det heller ingen registre som følger opp om selskapene oppretter bedriftsforsamlinger eller ikke. Tilsvarende gjelder for avtaler om ikke å ha bedriftsforsamlinger. Den manglende oppfølgingen fører til manglende sanksjoner av at selskapene ikke følger lovgivningen og dette er med på å fjerne den representasjonen lovverket er ment å gi de ansatte.

Ut fra forklaringene over, kan et svar på forskningsspørsmålene om hvorfor utviklingen ikke har blitt som tenkt og hvorfor så få har bedriftsforsamlinger, være at bedriftsforsamlingen er et organ som er vedtatt i lovgivningen, men som ikke har blitt fulgt opp. Samtidig fører vag utforming av kompetanseområdene og en tvetydighet i kompetansefordelingen til at mange selskaper og ansatte i selskaper ikke ser nytten av å opprette bedriftsforsamling. Når det enkelte selskap heller ikke risikerer noen konsekvenser av ikke å følge opp, blir det enkelt for selskapene som ikke har noen interesse av ordningen å se bort fra denne delen av lovverket.

Det samme gjelder problemet med ledelsen og/eller styrets siling av saker til bedriftsforsamlingen. Når det ikke er noen klare retningslinjer å forholde seg til, blir det vanskelig å sikre at prosessene foregår på riktig måte. Det blir også vanskelig å klage på en dårlig prosess, ettersom lovverket kan tolkes på ulike måter.

Svaret på det tredje delspørsmålet av forskningsspørsmål to, tar jeg for meg under punkt 8.3.1 der jeg ser på funksjoner ved bedriftsforsamlingen som fører til at den er beholdt i enkelte selskaper.

8.2 Ny NOU 2010:1 og kommentarer

NOU 2010:1 tar for seg medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Her ser utvalget også på ordningen med bedriftsforsamlinger. Utvalget konkluderer med at man ikke trenger å gjøre noen endringer med bedriftsforsamlingen, siden ordningen ser ut til å fungere godt i de selskaper som har bedriftsforsamling, og for de andre selskapene er det nok åpenhet i lovverket til å inngå avtaler om ikke å ha ordningen. Konklusjonene rundt bedriftsforsamlingen i NOU 2010:1 gir inntrykk av at utvalget har tatt som utgangspunkt for vurderingen, hvor komplisert det er å fjerne ordningen fra lovverket, mot de gevinstene dette har for det norske arbeidslivet. Når de konkluderer med at de ikke ønsker å gjøre noen endringer fordi selskapene har nok av åpninger til ikke å opprette bedriftsforsamling, hvis de finner dette best, så sier det meg at ordningen er gitt opp uten å se de mulighetene bedriftsforsamlingen kan by på. De har ikke sett på eventuelle problemer rundt utformingen av ordningen, men mer på hvordan ordningen slik den er i dag har en nytte. Et slikt fokus åpner ikke for utvikling, men slår fast at dette er et avsluttet kapittel, som skaper mer problemer ved å avvikle det helt, enn å bare la saken ligge. Mulighetene for at bedriftsforsamlingen kan ha noen videre nytte i arbeidslivet virker lagt bort.

Ut fra NOU 2010:1, som er den siste utredningen om bedriftsdemokratiet, viser utvalget at fokuset på den videre utviklingen av bedriftsdemokratiet ligger i styrerepresentasjon. Forslagene fokuserer på antall representanter og størrelsen på selskapene de ansatte skal kunne kreve representasjon i. Dette kan være et bra tiltak, som har fungert godt i mange selskaper. Men det er noe som blir borte med dette fokuset. Bedriftsforsamlingen kan her representere en annen side ved demokratiske ordninger, nemlig det deliberative aspektet. Det å få løftet omfattende beslutninger ut av styrerommene og skape større åpenhet rundt dem.

Ved at selskapet har bedriftsforsamling kan man skape en prosess som i mye større grad legger til rette for åpenhet i saksbehandlingen. I perioden mellom saksbehandlingen i styret, og behandling i bedriftsforsamlingen blir saken offentlig, i den grad styrevedtakene er offentlige. Dette vil si at langt flere personer får tilgang til saken, og har mulighet til å ytre seg i forhold til sine representanter. Samtidig åpner det mer for at de ansatte sammen kan diskutere med sine representanter i bedriftsforsamlingen, før saken kommer opp til behandling. Bare gjennom å behandle saken i bedriftsforsamlingen har man fått en mer åpen prosess, der saken i større grad kan være åpen for påvirkning fra flere hold, og der

beslutningen ikke ligger på få hender. Dette kan være sunt i forhold til å spre makten som ligger i prosessen i organisasjonen. Ved å åpne prosessen på denne måten, og det at ikke bare de innvidde styrerepresentantene deltar i prosessen, åpnes det for at mulighetene til å innhente alternativ informasjon blir bedre og at deltakerne dermed deltar på en mer lik linje. Det blir bedre tid til å behandle informasjonen før beslutningen skal bli tatt, noe som fører til en mer informert beslutning.

Samtidig legitimerer denne åpne prosessen i større grad beslutningen ved at aktørene beslutningen gjelder for, selv har vært med på å fatte den.

Det å åpne prosessen for flere delaktige aktører som har en relasjon til selskapet, bedrer informasjonstilgangen, og gir flere personer mulighet til å delta. Dette åpner for en mer åpen og bredere offentlig diskusjon, og gir muligheter for både aksjonærene og de ansatte til å engasjere seg mer i driften av selskapet, og ytre meninger om sakene som er oppe til behandling.

Denne tanken om en slags horisontutvidelse i beslutningsprosessen finner man også andre steder. Tyskland har for eksempel et to-styresystem, der et styre står for den daglige driften, mens det andre har en kontrollfunksjon. Dette systemet kan ikke helt sammenliknes med det norske, men horisontprinsippet blir i stor grad det samme.

8.3 Veien videre

Her vil jeg først oppsummere de viktigste positive sidene ved bedriftsforsamlingen, som med fordel kan føres videre. Deretter vil jeg ta for meg utfordringene rundt ansvarsfordelingen, før jeg ser på den manglende oppfølgingen.

Slik det ser ut i dag har ikke mye endret seg fra evalueringen til Engelstad og Quale i 1974. Det er stort sett stille rundt bedriftsforsamlingen til vanlig, mens det i krisetider er at organet får utnyttet sitt potensial. Jeg har i kapitel 7 vist til flere sider ved bedriftsforsamlingen som i ulike situasjoner har vært nyttig for ulike selskaper og ulike parter i selskapet.

8.3.1 Funksjoner å ta med videre

For de ansatte kan bedriftsforsamlingen fungere som en ”sikkerhetsventil” i situasjoner der forholdet til ledelsen er utfordrende og de ansatte er usikre på aksjonærenes intensjoner med selskapet for fremtiden. I selskaper der det er flere aksjonærer inne kan bedriftsforsamlingen være et nyttig organ for å påvirke store beslutninger og være en arena hvor de ansatte møter aksjonærene på en annen måte enn i styret.

I bunn er bedriftsforsamlingen dannet for å ivareta de ansattes rettigheter, men ledelsen og aksjonærene har også nytte av bedriftsforsamlingen i noen situasjoner. Funksjonen bedriftsforsamlingen kan ha som en ”ettertenksomhetsmekanisme” kan spesielt i komplekse selskaper fungere som en mekanisme som er med på å skape gode beslutningsprosesser med stor grad av legitimitet, og er med på å øke gjennomføringskraften i beslutningene. Dette igjen er med på å skape omstillingsdyktige organisasjoner som er viktig i dagens marked.

For aksjonærenes del kan bedriftsforsamlingen være en mulighet for flere aksjonærer til å ta del i selskapets virke på. Bedriftsforsamlingen åpner for at flere aksjonærer kan være representert og dermed møte representanter fra selskapet og de andre aksjonærene i et forum som på grunn av størrelse og sammensetning skaper grunnlag for gode diskusjoner.

Det kan også se ut til at institusjonelle eiere som ikke har mulighet til å være representert i selskapsstyrer benytter bedriftsforsamlingen til å følge opp om investeringene og sørge for at investeringen blir forvaltet på en forsvarlig måte.

I eksemplet beskrevet om opsjonsbråket i Hydro inntok bedriftsforsamlingen en rolle tilnærmet et konfliktråd. Det store oppstyret ble her roet ned ved at bedriftsforsamlingen ble bedt om å se på styrets behandling av saken og om det var riktig at styret hadde behandlet den. Resultatet ble at saken roet seg, trolig raskere enn hvis selskapet ikke hadde hatt bedriftsforsamlingen å ty til. Bedriftsforsamlingens funksjon som konfliktløsende kan i mange sammenhenger være nyttig. Ettersom det til vanlig er rolig rundt bedriftsforsamlingene er det lett å tenke, hva skal vi egentlig med dette? Men i urolige perioder, enten med intern uro i selskapet, eller i kriser kan det fremstå som hensiktsmessig å ha det liggende på lur.

8.3.2 Hva kan gjøres annerledes

I oppgaven har det blitt beskrevet noen utfordringer bedriftsforsamlingen har for å bedre kunne bli utnyttet. Her er det særlig problemer i forhold til ansvarsfordelingen og oppfølgingen av ordningen som er sentralt.

Når det kommer til problemene rundt ansvarsfordelingen er det flere mulige veier å gå for å utbedre dette problemet. Lindkjølen (2009) foreslår en oppstramming av lovverket, som gir en mer konkret anvisning på hvilke saker som skal behandles av bedriftsforsamlingen. Reglene skal lages slik at det blir vanskelig for selskapets ledelse å omgå dem. Dette kan skje gjennom endringer i forskriften om hvilke tilfeller som skal omfattes av de skjønsmessige uttrykk i loven (Lindkjølen 2009:47).

En annen mulighet kan være å innføre et instrukskrav. Dette er tilsvarende styreinstruksen som jeg har vært inne på tidligere. Her skal styret opprette en styreinstruks som skal regulere hvilke saker som skal behandles i styret og ansvarsforholdet mellom styret og den daglige ledelsen. Dette er for å sikre at de ansatte får ta del i beslutninger de har krav på å være delaktige i. Ved å opprette en lignende instruks til å regulere forholdet mellom styret og bedriftsforsamlingen, kan man i større grad unngå problemer i forhold til ansvarsfordelingen mellom styringsorganene. Dette vil samtidig åpne for at selskapene kan legge opp denne instruksen ut fra hva de er best tjent med, innenfor rammene i lovverket.

Denne endringen kan føre til at det blir et mer stabilt forhold mellom styret og bedriftsforsamlingen, noe som vil gjøre nytten av organet større. Dette kan også gjøre problemer i forhold til sakstilgang og mangel på saker til behandling mindre, og også på denne måten øke nytten av bedriftsforsamlingen for selskapet og dets aktører.

For å sikre at instruksene, og loven blir fulgt bør det innføres sanksjoner for å bryte instruksen, som også må følges opp, eventuelt med Bedriftsdemokratismåten som klageinstans.

Når det kommer til oppfølgingen av hvilke selskaper som har bedriftsforsamling og hvilke som ikke har, fremmer Lindkjølen (2009) et forslag om å gjøre rapportering om selskapet har, eller ikke har bedriftsforsamling, til en obligatorisk del av innrapporteringen til Enhetsregisteret i Brønnøysund. Det vil på denne måten bli en mulighet til å følge opp ordningen og hvilke selskaper som følger, eller ikke følger loven på dette området. Samtidig må det innføres sanksjoner av ikke å følge opp bedriftsforsamlingen. Slik at man kan få en holdningsendring overfor organet, og dermed også overfor aksjelovene som helhet.

For den videre utviklingen av det representative bedriftsdemokratiet i Norge kan det deliberative aspektet bedriftsforsamlingen representerer være nyttig å se videre på. Alt fokuset behøver ikke ligge på antall representanter, men bør også se etter andre måter å åpne beslutningsprosessene på, og se på muligheten til å løfte de store beslutningene inn i en bredere offentlighet. Ved å endre regelverket, slik at forholdene blir lagt bedre til rette for å kontrollere ansvarsfordelingen mellom styret og bedriftsforsamlingen, kan man få en gunstig utvikling av beslutningsprosessen.

Et vanlig motargument til denne tanken går på effektivitet, og en tregere behandlingstid. Men tanken med bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse er for de store beslutningene, som har store konsekvenser for selskapet og dermed selskapets parter. På grunn av størrelsen på beslutningene og konsekvensene av dem, kan en slik prosess være både nyttig og nødvendig, for å sikre at beslutningen blir tatt på et solid grunnlag. Gevinstene ved en slik prosess er også at selskapet i sin helhet vil være mer forberedt på de kommende endringene gjennom at flere av partene i større grad har blitt informert, og vært delaktige i prosessen. Noe som vil være en stor fordel for effektiviteten i utførelsen av beslutningen. Ved å bruke denne horisontutvidelsen bedriftsforsamlingen representerer vil man derfor kunne få et mer omstillingsdyktig selskap og på denne måten mer effektivt, selv når det kommer til store endringene.

Dette må ikke bety at det er den gjeldende ordningen med bedriftsforsamlingen som skal videreutvikles, selv om dette vil være et naturlig utgangspunkt for en slik prosess. Men hovedsaken er at prinsippet bedriftsforsamlingen representerer, i form av en type horisontutvidelse av beslutningsprosessen føres videre.

Litteraturliste

- Bergh, Trond (1983), *Medbestemmelse eller opposisjon? Noen hovedtrekk ved den offentlige debatten siden 1945 om demokratiet i arbeidslivet*. I: Bergh, Trond (red) (1983), *Deltakerdemokratiet – teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bergh, Trond (2009), *LOs Historie 1969-2009, Bind 3: Kollektiv fornuft*. Oslo: Pax forlag.
- Dahl, Robert A. (1998), *On democracy*. Yale: Yale university press.
- Dahl, Robert A. (1992), *Økonomisk demokrati- den neste utfordringen*. Oslo: Ad Notam Gyldendal (Norsk utgave).
- Dahl, Robert A. (1989), *Democracy and its critics*. Yale: Yale University press.
- Dahl, Robert A. (1970, 1990), *After the revolution. Authority in a good society*. Yale: Yale University press. Revised edition.
- Dahl, Robert A (1957), *Decision-Making in a Democracy: The Supreme Court as a National Policy-Maker*. Journal of Public Law 6
- Eckhoff, Torstein (2001), *Rettskildelære*. Oslo: Universitetsforlaget. 5.utgave ved Jan E. Helgesen.
- Elster, Jon (edit) (1998), *Deliberative democracy*. Cambridge: Cambridge University press.
- Elster, Jon (1983), *Offentlighet og deltakelse. To teorier om deltakerdemokratiet*. I: Bergh, Trond (red) (1983), *Deltakerdemokratiet – Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Engelstad, P. H. & Qvale, T. U. (1977). *Innsyn og innflytelse i styre og bedriftsforsamling*. Oslo: Tiden.
- Engelstad, Fredrik (2010), *Challenges to democracy – fairness and participation*. I:
- Cherkaoui, Hamilton (edit) (2010), *Raymond Boudon, A life in sociology*. Oxford: Bardwell press.
- Engelstad, Fredrik, Østerud, Øyvind (red) (2004), *Power and democracy, critical interventions*. Aldershot: Ashgate.

- Engelstad, Fredrik (2005), *Hva er makt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Engelstad, Fredrik, Svalund, Jørgen, Hagen, Inger Marie, Storvik, Aagoth Elise (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Engelstad, Fredrik (1999), *Demokrati og makt- samfunn og bedrift*. I: Østerud, Øyvind, Engelstad, Fredrik, Meyer, Siri, Selle, Per, Skjeie, Hege (1999), *Mot en ny maktutredning*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Engelstad, Fredrik, Kalleberg, Ragnvald (1999), *Social time and social change. Perspectives on sociology and history*. Oslo: Universitetsforlaget
- Falkum, Eivind, Hagen Inger Marie, Trygstad, Sissel C. (2009) *Bedriftsdemokratiets tilstand: Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Fafo-rapport 35. Oslo. Fafo.
- Gambetta, Diego (1998), "*Claro!*": *An essay on discursive Machismo*. I: Elster, Jon (red) (1998), *Deliberative democracy*. Cambridge: Cambridge University press.
- Granden, Gro (2009). *Styrearbeid: en håndbok for ansatte i selskap og konsern*. Oslo: Gyldendal akademisk. 7. utgave.
- Granden, Gro (2002), *Konsern- tillitsvalgt og styremedlem*. Oslo: Tiden norsk forlag.
- Hagen, Inger Marie (2005), *Ansattes styrerepresentanter – motstandere, samarbeidsparter eller B-medlemmer*. Fafo-rapport 502. Oslo: Fafo.
- Hagen, Inger Marie (2008), *Ansatte i styret. Statusrapport 2007*. Fafo-rapport 2008-09. Oslo: Fafo.
- Hagen, Inger Marie (2010), *Det mektige mindretallet. Ansatterepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations*. Fafo-rapport 02. Oslo: Fafo
- Hagtvatn, Bernt og Lafferty, William, red. (1993), *Demokrati og demokratisering*. 3. opplag Oslo: Aschehoug.
- Hall, Peter A, Soskice, David (2001), *Varieties of capitalism The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford university press.

Hernes, Gudmund (1975), *Makt og avmakt. Et utgangspunkt for kartlegging av de faktiske maktforhold i det norske samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hilgartner, Stephen, Bosk, Charles L. (1988), *The rise and fall of social problems: A public arenas model*. The American Journal of Sociology, Vol. 94. No. 1 (Jul. 1988) pp. 53-78. The University of Chicago press.

Holter, Harriet (1996). *Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning*. I: Holter, Harriet og Kalleberg, Rangvald (1996) (red.). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Jacobsen, A. (1977). *Bedriftsdemokrati, forslag og tiltak. Tor Aspengren om ideer og erfaringer*. Oslo: Tiden Norsk forlag og Arbeidernes Opplysningsforbund.

Johannessen, Asbjørn, Tufte, Per A. Kristoffersen, Line (2006) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag. 3. utgave.

Jacobsen, Dag Ingvar, Thorsvik, Jan (2007), *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kalleberg, Ragnvald (1983), *Arbeidsmiljøreform som deltakerdemokratisering*. I: Bergh, Trond (red) (1983), *Deltakerdemokratiet – Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kalleberg, Ragnvald (2010), *The ethos of science and the ethos of democracy*. I: Calhoun, Craig (edit) (2010), *Robert K. Merton. Sociology of science and sociology as science*. New York: Columbia University press.

Lafferty, William M. (1983), *Deltakelse og demokrati. Momenter i en uendelig dialog*. I:

Bergh, Trond (red) (1983), *Deltakerdemokratiet- Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lindkjølen, Karoline (2009), *Bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper. En rettsdogmatisk fremstilling med en arbeidsrettslig vinkel*. Oslo: Universitetet, DUO.

Lukes, Steven (2005), *Power a radical view*. New York: Palgrave Macmillan. 2. utgave.

- Nergaard, K. og T.Aa. Stokke (2007), *Har den norske forhandlingsmodellen overlevd?*. I: Dølvik, J.E., T. Fløtten, G. Hernes og J.M. Hippe, (red) (2007), *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- NESH (2006), *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Repstad, Pål (1998), *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget. 3. utgave.
- Schumpeter, Joseph A. (1976), *Capitalism, socialism and democracy*. London: Allen & Unwin.
- Shapiro, Ian (1999), *Democratic justice*. Yale: Yale University press.
- Stokes, Susan C. (1998), *Pathologies of deliberation*. I: Elster, Jon (edit) (1998), *Deliberative democracy*. Cambridge: Cambridge University press.
- Stugu, Stein (2009). *Bedriftsforsamlingens plass i bedriftsdemokratiet*: Upublisert notat Defacto Kunnskapssenter for fagorganiserte.
- Aakvaag, Gunnar C. (2008), *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Nettreferanser:

Aftenbladet- Ansatte klare til å kaste Reinås. Publisert NTB: 5.8.2007. Kl: 07.07.

<http://www.aftenbladet.no/innenriks/article491116.ece>

Dagens næringsliv – Intern uro i Hurtigruten. Publisert 26.5.2010.

<http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article1905006.ece>

Dagensledelse – Magne Lerø –Norske Skog truer egne eiere. Publisert 4.okt 2005

<http://www.dagensledelse.no/2005/10/04/norske-skog-truer-egne-eiere/>

E24 – Vil saksøke Telenor Publisert 29.1.2009 Kl:06.54

<http://e24.no/boers-og-finans/article2894966.ece>

Folketrygdefondet – nettsider

<http://www.ftf.no/no/index.aspx>

Folketrygdefondet – Eierrapport 2010.09.30

<http://www.ftf.no/no/c-389-Eierrapport-2010.aspx>

Nettsider Orkla: 07.01.2010 kl:1800

http://www.orkla.no/eway/default.aspx?pid=241&trg=Content_7329&Main_7322=7329:0:4,3177:1:0:0::0:0&Content_7329=7345:0:4,4607:1:0:0::0:0&Content_7345=7436:28636::1:7370:1::0:0

Regjeringen.no – Bedriftsdemokratinemnda: 18.01.2010 kl: 1400

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/bedriftsdemokratinemnda/nemdas-praksis.html?id=447138>

Rosenberg, Ulf: Aftenposten – Reiten vil ha arbeidsro. Publisert 7.8.2007

<http://www.aftenbladet.no/innenriks/article491846.ece>

Ukeavisen Ledelse – Nytt bråk rundt Telenors India-satsning Publisert 29.1.2009

<http://www.ukeavisenledelse.no/nyheter/neringsliv/article59070.zrm>

VG nett – Juridisk vurdering av Hydro-oppsjoner klar. Publisert 3.8.2007. kl 17.45

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=157735>

Hydro- bedriftsforsamling

<http://www.hydro.com/no/About-Hydro/Corporate-governance/Governance-bodies/Corporate-assembly/?id=4703>

Statoil- bedriftsforsamling

<http://www.statoil.com/no/About/CorporateGovernance/GoverningBodies/CorporateAssembly/Pages/default.aspx>

Lyse Energi- årsrapport 2008

http://www.flash-it.no/div/lyse_aarsrapport_08/lyse_aarsrapport_2008.pdf

Trønderenergi AS- bedriftsforsamling

<http://www.tronderenergi.no/bedriftsforsamling.aspx>

Nord- Trøndelag Elektrisitetsverk- Bedriftsforsamling

<http://www.nte.no/index.php/bedriftsforsamling>

Tide ASA- Eierstyring og selskapsledelse

<http://www.tide.no/Default.aspx?pageid=1218>

Firda billag- bedriftsforsamling

<http://www.firda-billag.no/>

Hurtigruten ASA – Årsrapporter

<http://www.hurtigruten.no/Utils/Om-Hurtigruten/IR/Finansielle-rapporter/>

Troms Kraft ASA- årsrapporter

<http://www.tromskraft.no/om/tromskraft/investor/rapporter>

Eidsiva energi AS- årsrapporter

<http://www.eidsivaenergi.no/Om-Eidsiva/Eidsiva->

[konsernet/finansiell informasjon/arsrapporter/](konsernet/finansiell_informasjon/arsrapporter/)

Agder energi – bedriftsforsamling

<http://www.ae.no/ae/om/organisasjon/article45061.ece>

Moelven Industri r- bedriftsforsamling

<http://www.moelven.com/no/Om-Moelven/Ledelse-og-styring/Bedriftsforsamlingen1/>

Offentlige dokumenter

Allmennaksjeloven. LOV-1997-06-13-45

Aksjeloven LOV-1997-06-13-44

Forskrift av 18. desember 1998 nr. 1205. ”Representasjonsforskriften.”

Ot.prp. nr.7 (1971-1972), *Om lov om endringer i lov av 6.juli 1957 om aksjeselskaper.*

Ot.prp.nr.24 (1987-1988), *Om lov om endringer i lov 4.juni 1976 nr.59 om aksjeselskaper og i visse andre lover om ansattes rett til representasjon i selskapers styrende organer.*

NOU 2010:1, *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.* Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.

NOU 1992:29 Lov om aksjeselskaper.

Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse: *Eierskapsberetningen.* 28. november 2006

Handels- og næringsdepartementet: Tilleggsmelding om eierskap i næringslivet. St.meld. nr. 19 (1997-98)

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt

Antall ord: 37 728

Vedlegg

Vedlegg 1.

Questback undersøkelsen.

Jeg heter Andreas K. Gravdal, og går på masterstudiet i sosiologi ved Universitetet i Oslo, og holder på å skrive en masteroppgave om bedriftsforsamlinger (<http://no.wikipedia.org/wiki/Bedriftsforsamling>).

I den forbindelse sender jeg ut et meget kort spørreskjema for å få en oversikt over hvor utbredt ordningen er blant AS og ASA-selskaper.

Jeg håper derfor at dere har mulighet til å svare på spørsmålene som følger med i linken under.

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen
Andreas K. Gravdal

<http://web.questback.com/isa/qbv.dll/SQ?q=9QMQY3EqTRRZs9JjqLARdcmYtKcccnLyiEzxZklaBQZNqA%3D%3D>

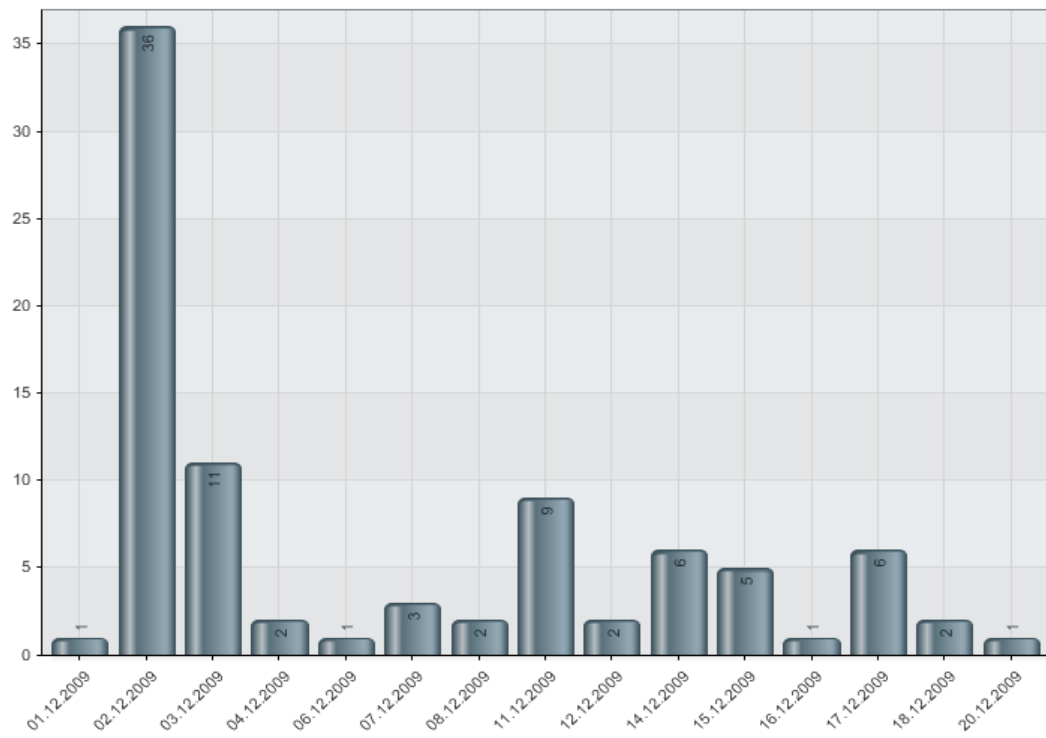
Spørsmålene i undersøkelsen:

1. Er det bedriftsforsamling i deres bedrift?
2. Hvis nei: Foreligger det avtale om ikke å ha bedriftsforsamling?
3. Hvis nei: Har det vært bedriftsforsamling på et tidligere tidspunkt?
4. Begge: Hvor store innslag av offentlig eierskap er det i bedriften?

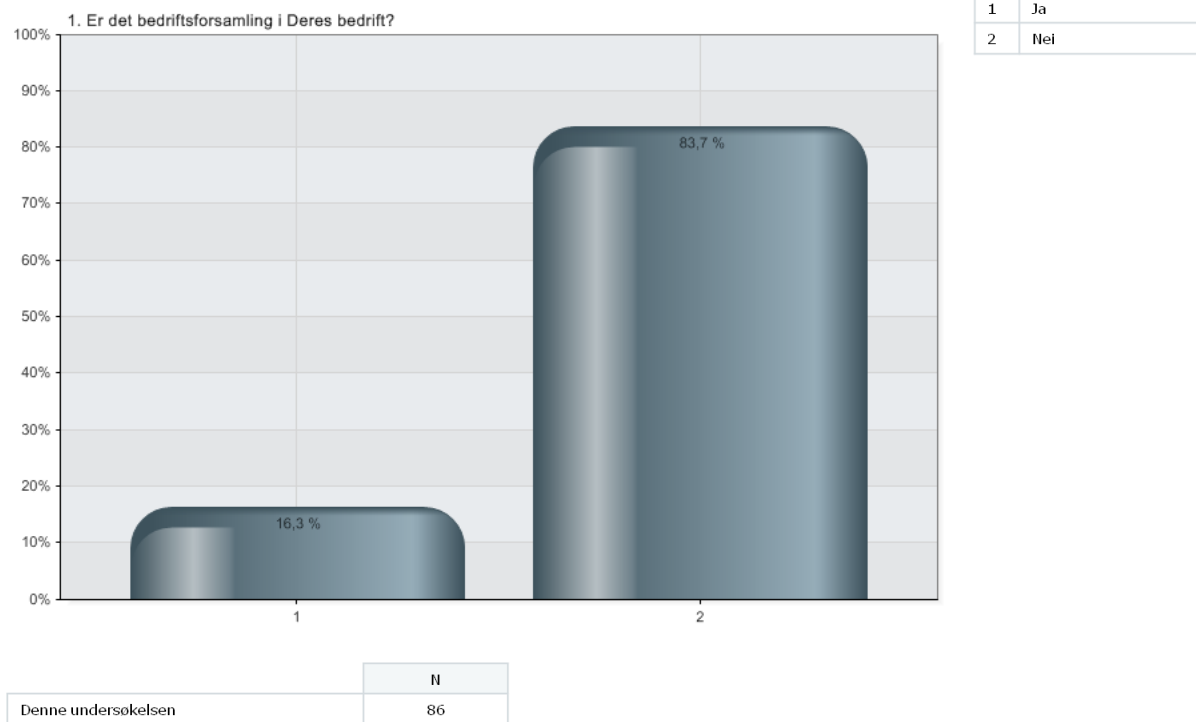
Vedlegg 2

Resultatene av undersøkelsen.

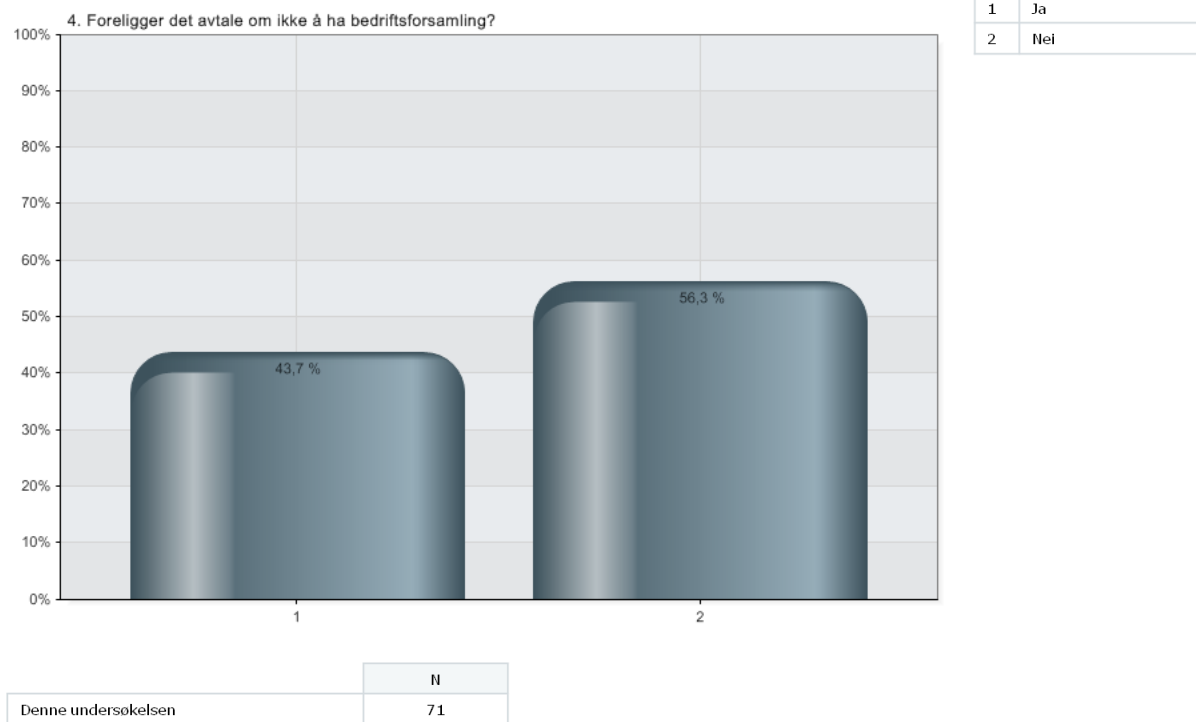
1. Svarlogg



2. 1. spørsmål.

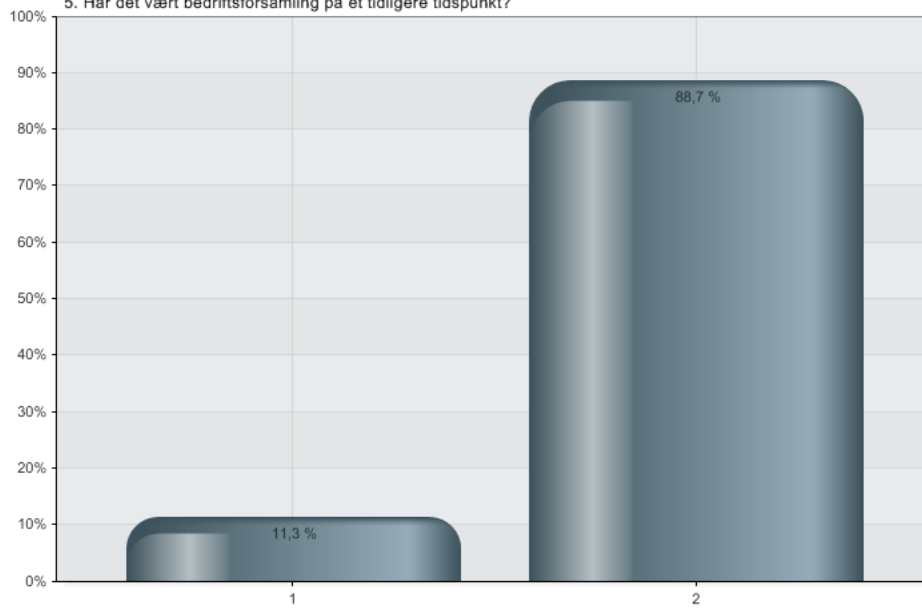


3. 2. spørsmål.



4. 3. spørsmål

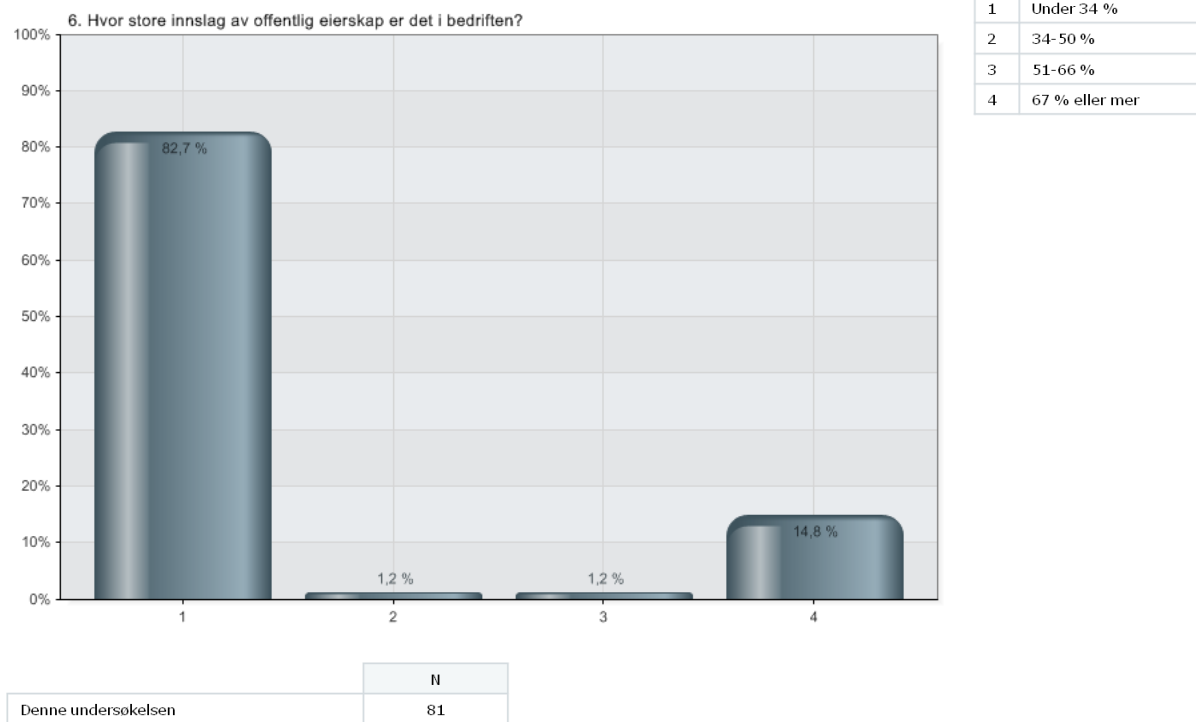
5. Har det vært bedriftsforsamling på et tidligere tidspunkt?



1	Ja
2	Nei

	N
Denne undersøkelsen	71

5. 4. spørsmål



Vedlegg 3

Intervjuguide

Dokumentet er redigert for å bevare informantens anonymitet.

Spørsmål til.....

Opplyse om informert samtykke, har mulighet til å trekke tilbake deltakelse når som helst.

Alle spørsmålene bør kunne kokes ned til konkrete saksforhold, for å lettere kunne bli besvart.

Er ute etter å finne rollefordelinger, organets rolle, saker som kommer til behandling etc.

1. Innledende

- For hvor lenge av gangen blir medlemmene til bedriftsforsamlingen valgt?
- Hvor mange ganger møtes bedriftsforsamlingen i året, i snitt

2. Bedriftsforsamlingens oppgaver

- Hva ser du på som bedriftsforsamlingens viktigste funksjon/oppgaver?
- Hva er det viktigste for aksjonærer med å sitte som representant i Bedriftsforsamlingen?
- Er bedriftsforsamlingen viktigst for eierne eller for de ansatte
- Hva er den viktigste oppgaven bedriftsforsamlingen har i selskapsstyringen?
- Hvordan fungerer samarbeidet med de ansatte?
- Hovedforskjellen i behandlingen av saker mellom de ansatte og representantene for eierne?
- I forhold til å forvalte eierskapet deres i de ulike bedriftene, hvor viktig er bedriftsforsamlingen?

3. Saksforhold

- Har dere gjennomført noen større organisatoriske endringer mens dere har hatt bedriftsforsamling?
- Evt: Hva slags rolle mener du bedriftsforsamlingen hadde i denne situasjonen?
- De 2 viktigste sakene dere har behandlet de senere år
- Hvordan ble den/de behandlet
- Hvordan blir en typisk sak behandlet i bedriftsforsamlingen?

4. Roller

- Kjenner du til om noen av representantene for de ansatte har andre roller? (tillitsvalgt, etc.)
- Er det noen forskjell i fokuset til ansatt representantene og representantene for generalforsamlingen(kommunene)?
- Er det noe mønster i valg av representanter til bedriftsforsamlingen?

5. Eierskap

- Tror du det er noen forskjell på nytten av ordningen med bedriftsforsamling ut fra eierskapet?(kommunalt, statlig, privat)?
- Eventuelt om det er noen forskjell i forhold til eierstrukturen?(1 sterk eier, flere jevne eiere)?
- Mener du det er noen forskjell i utbytte av å ha bedriftsforsamling ut fra om eieren(e) er kommunal eller privat)

6. Ordningen

- Hva er fordelene med å ha bedriftsforsamling mot å bare ha generalforsamling og styret?
- Er det noe ved ordningen som kunne vært endret for å øke nytten eller effektiviteten av ordningen?
- Hva mener du om bedriftsforsamlingen som en del av norsk selskapsstyring?

Er det noen temaer vi ikke har vært inne på om bedriftsforsamlingen?